

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FILOZOFICKÁ FAKULTA

KATEDRA SOCIÁLNÍ PRÁCE

RIGORÓZNÍ PRÁCE

MGR. EVA DOHNALOVÁ

**Interkulturní mediace a interkulturní práce –
nástroje sociální práce v oblasti integrace migrantů**

**Intercultural mediation and intercultural work –
tools of social work in the field of migrants' integration**

Horní Těšice 2015

Poděkování

Děkuji PhDr. Olze Havránkové za laskavý a vstřícný přístup a také všem členům katedry sociální práce. Současně také děkuji všem kolegům a kolegyním z projektu Formování profese sociokulturní mediátor – inspirace portugalským modelem, bez jejichž přispění by téma této práce nepovstalo.

Prohlašuji, že jsem rigorózní práci vypracovala samostatně, a že jsem uvedla všechny použité prameny a literaturu.

V Horních Těšicích 28. 2. 2015

.....

Mgr. Eva Dohnalová

Abstrakt

Tématem této rigorózní práce jsou interkulturní přístupy v sociální práci. Cílem textu je zmapování procesu etablování nových profesí interkulturní mediace a interkulturní práce, které vznikají v kulturně diverzifikovaných společnostech zemí EU a slouží jako nástroj k překonávání jazykových sociokulturních bariér a posilování sociokulturní soudržnosti společnosti. Stanoveného cíle je dosaženo pomocí analyticko - syntetické metody teoretické studie a představením dobré praxe ve vybraných zemích EU a v ČR. Práce nejprve podává ucelený přehled vývoje imigrační a integrační politiky ES/EU a ČR a dále se zaměřuje na východiska interkulturního přístupu v pomáhajících profesích. Hlavní část představuje teoretické koncepty a praktické aplikace interkulturní mediace a interkulturní práce ve vybraných zemích EU - Francie, Španělsko, Portugalsko, Německo a v ČR. Autorka poznatky z praxe čerpá z projektu Formování profese sociokulturního mediátor – inspirace portugalským modelem cz.1.04/5.1.01/77.00416, který metodicky vedla v letech 2012 – 2014. Závěrem autorka shrne obecná doporučení vyplývající z analýz odborných textů pro rozvoj sociální práce s migranty v ČR. Výstupem rigorózní práce je představení nově vzniklé profese interkulturní pracovník v ČR.

Klíčová slova

Migrační a integrační politika – interkulturní přístupy v sociální práci – sociokulturní diverzita – soudržnost společnosti - interkulturní práce – interkulturní mediace.

Abstract

The topic of this thesis is intercultural approaches in social work. The text aims to map out the process of the establishment of new professions - intercultural mediation and intercultural work. These professions arise in culturally diversified societies of EU countries and serve as a tool to overcome language barriers and enhancing socio-cultural cohesion of society. Objective of the thesis is achieved by using the analytic - synthetic method of theoretical study and performance of good practice in selected EU countries and the Czech Republic. First, the thesis gives a comprehensive overview of immigration and integration policy of the EC / EU and the Czech Republic and focuses on fundamentals of intercultural approach in the helping professions. Major part presents theoretical concepts and practical applications of intercultural mediation and intercultural work in selected EU countries - France, Spain, Portugal, Germany and the Czech Republic. The author draws on findings from the project Formation profession sociocultural mediator - inspiration by Portuguese model cz.1.04/5.1.01/77.00416, which she methodically led in the years 2012 - 2014. Finally, the author summarizes the general recommendations resulting from the analysis of specialized texts for the development of social work with migrants in the country. The outcome of the thesis is the introduction of the newly established profession intercultural worker in the country.

Key words

Migration and integration policies - intercultural approaches in social work - sociocultural diversity – social cohesion - intercultural work - intercultural mediation.

Obsah

1 ÚVOD	11
2 ZÁKLADNÍ POJMY Z OBLASTI MIGRACE A INTEGRACE.....	13
3 MIGRACE A INTEGRACE V ES/EU JAKO KONTEXT FORMOVÁNÍ INTERKULTURNÍ PRÁCE	23
3.1 HISTORIE MIGRACE, MIGRAČNÍ A INTEGRAČNÍ POLITIKY PO 2. SVĚTOVÉ VÁLCE..	23
3.2 ZÁKLADNÍ MODELY IMIGRAČNÍ A INTEGRAČNÍ POLITIKY	26
3.3 STRUČNÝ PŘEHLED VÝVOJE SPOLEČNÉ MIGRAČNÍ POLITIKY ES/EU	29
3.4 INTEGRAČNÍ POLITIKA NA ÚROVNI ES/EU	37
4 MIGRACE A INTEGRACE V ČR JAKO KONTEXT FORMOVÁNÍ INTERKULTURNÍ PRÁCE	42
4.1 ZÁKLADNÍ DEMOGRAFICKÉ ÚDAJE O MIGRACI V ČR PO 2. SVĚTOVÉ VÁLCE	42
4.2 HISTORIE MIGRACE V ČR OD KONCE 2. SVĚTOVÉ VÁLKY	46
4.3 VÝVOJ IMIGRAČNÍ A INTEGRAČNÍ POLITIKY OD ROKU 1989	49
4.3.1 První období 1990–1996	49
4.3.2 Druhé období 1996–1999	50
4.3.3 Třetí období 1999–2004	51
4.3.4 Čtvrté období 2004–2007/8	55
4.3.5 Páté období 2008/9 – současnost	58
5 VÝCHODISKA INTERKULTURNÍHO PŘÍSTUPU V POMÁHAJÍCÍCH PROFESÍCH.....	63
5.1 PSYCHOSOCIÁLNÍ SPECIFIKA INTEGRACE MIGRANTŮ DO HOSTITELSKÉ SPOLEČNOSTI	63
5.2 KULTURNĚ KOMPETENTNÍ PRAXE POMÁHAJÍCÍCH PROFESÍ	68
6 ZAHRANIČNÍ ZKUŠENOSTI V OBLASTI INTERKULTURNÍ MEDIACE A INTERKULTURNÍ PRÁCE	73
6.1 INTERKULTURNÍ MEDIACE VE ŠPANĚLSKU	74
6.1.1 Typy a oblasti výkonu interkulturní mediace	76
6.1.2 Profil interkulturního mediátora	77
6.1.3 Vývoj institucionálního ukotvení disciplíny	78
6.1.4 Příklad dobré praxe interkulturní mediace v Madridu	80

6.2 SOCIOKULTURNÍ MEDIACE V PORTUGALSKU.....	81
6.2.1 <i>Integrační politika</i>	82
6.2.2 <i>Sociokulturní mediace</i>	84
6.2.3 <i>Pracovní uplatnění sociokulturních mediátorů</i>	86
6.3 INTERKULTURNÍ MEDIACE VE FRANCII.....	92
6.4 INTERKULTURNÍ PRÁCE V NĚMECKU	95
6.4.1 <i>Integrační politika - kultura přijetí a uznání</i>	95
6.4.2 <i>Příklady dobré praxe interkulturní práce v Berlíně</i>	96
6.5 VÝSTUPY Z MAPOVÁNÍ ZAHRANIČNÍ PRAXE.....	101
7. ETABLOVÁN PROFESÍ INTERKULTURNÍ PRACOVNÍK V ČR	103
7.1. KONTEXT VZNIKÁNÍ PROFESÍ INTERKULTURNÍ PRACOVNÍK	103
7.1.1 <i>Komunitní tlumočení.....</i>	106
7.1.2 <i>Interkulturní práce.....</i>	107
7.1.3 <i>Interkulturní mediace.....</i>	110
7.2 INTERDISCIPLINARITA INTERKULTURNÍ PRÁCE.....	110
7.3 HLAVNÍ IDEOVÁ VÝCHODISKA INTERKULTURNÍ PRÁCE	116
7.3.1 <i>Interkulturní soužití</i>	116
7.3.2 <i>Antiopresivní přístupy.....</i>	117
7.3.4 <i>Koncept patření</i>	120
7.3.5 <i>Občanská participace</i>	121
7.4 VYMEZENÍ OBLASTI ČINNOSTÍ INTERKULTURNÍCH PRACOVNÍKŮ.....	122
7.4.1 <i>Role a kompetence interkulturního pracovníka</i>	124
7.4.2 <i>Přístupy v interkulturní práci</i>	127
7.5 PERSPEKTIVY UZNÁNÍ PROFESÍ INTERKULTURNÍ PRACOVNÍK	129
7.5.1 <i>Svébytnost profese interkulturní pracovník</i>	131
7.6 REALIZOVANÉ PROJEKTY V OBLASTI VZDĚLÁVÁNÍ A ZAMĚSTNÁVÁNÍ INTERKULTURNÍCH PRACOVNÍKŮ A KOMUNITNÍCH TLUMOČNÍKŮ	132
8 ZÁVĚR.....	139
9 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	141

Seznam zkratek

ACIDI	Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, I.P./Vysoký komisariát pro imigraci a interkulturní dialog
AOP	Antiopresivní přístupy
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge /Spolkový úřad pro migraci a uprchlíky
CNAI	Centros Nacionais de Apoio ao Imigrante/Národní centra na podporu migrantů
CPIC SUZ MVČR	Centra na podporu integrace cizinců Správy uprchlických zařízení Ministerstva vnitra České republiky
ČR	Česká republika
DCH	Diecézní Charita
DPC	Dohoda o provedení činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
EIF	Evropský integrační fond pro státní příslušníky třetích zemí
ENF	Evropský návratový fond
ES/EU	Evropské společenství/Evropská Unie
ICP	Integrační centrum Praha
IOM	International Organisation for Migration/Mezinárodní organizace pro migraci
JRS	Jesuit Refugee Service
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NSK	Národní soustava kvalifikací
NSP	Národní soustava povolání
OAMP MVČR	Odbor azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra České republiky
OPLZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OPPA	Operační program Praha – Adaptabilita
OPU	Organizace pro pomoc uprchlíkům
OPVK	Operační program Vzdělání pro konkurenceschopnost
OSF	Nadace Open Society Fund
OSN	Organizace spojených národů

PPI	Poradna pro integraci
SEF	O Serviço de Estrangeiros e Fronteiras /Cizinecké a pohraniční služby
SEMSI	Servicio de mediación social interkultural/Interkulturní sociální mediační služby
SIMI	Sdružení pro integraci a migraci
SOLIM	Solidariedade Imigrante
SOZE	Sdružení občanů zabývajících se emigrací
SUZ MVČR	Správa uprchlických zařízení Ministertva vnitra České republiky
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization /Organizace spojených národů pro výchovu, vědu a kulturu
UNHCR	United Nations High Commissioner for Refugees/Úřad Vysokého komisaře Organizace spojených národů pro uprchlíky
ÚTRL FF UK	Ústav translatologie Filozofické fakulty Univerzity Karlovy
VIA	Verband für Interkulturelle Arbeit Regionalverband Berlin/Branderburg /Sdružení pro interkulturní práci. Oblastní sdružení Berlín/Branderburg

PŘEDMLUVA

Autorka si vybrala téma nových přístupů v sociální práci s migranty, které se profesně věnuje v rámci praktického výkonu sociální práce v nevládních organizacích a také coby vyučující na vysokých školách od roku 2000. Migrace, integrace migrantů, soužití v kulturně různorodé společnosti se stávají jedním z hlavních sociálních a politických témat zemí Evropské unie (dále EU) ve 21. století. Také Česká republika (dále ČR) se z tranzitní migrační země stává pro mnohé migranty zemí cílovou a narůstá počet migrantů trvale žijících na území ČR. Soužití s migranty vyvolává řadu otázek v oblasti etické, společenské a politické. Dle autorky je pro nastavení a udržení mírového soužití v kulturně diverzifikovaných společnostech zásadní role sociální práce, která se zaměřuje na řešení sociálních problémů spjatých se sociokulturní diverzitou jak na praktické, tak teoretické rovině.

Cílem práce je - v kontextu vývoje imigrační a integrační politiky ČR – představit specifika procesu integrace imigrantů do hostitelské společnosti a vybrané nástroje sociální práce, které se zaměřují na prevenci a řešení konfliktů soužití v kulturně různorodé společnosti. Jedná se o disciplínu interkulturní mediace a v ČR etabloující se specializaci interkulturní práci. Na příkladech dobré praxe v zahraničí ve vybraných zemích EU bude interkulturní mediace a interkulturní práce představena na úrovni teoretických konceptů a také praktických aplikací. Závěrem autorka shrne obecná doporučení vyplývající z analýz odborných textů pro rozvoj sociální práce s migranty v ČR.

Metodologicky se jedná primárně o teoretickou práci, která je založena na deskripci, analýze, syntéze a komparaci vybraných témat, tj. imigrační a integrační politiky ES/EU a ČR, psychosociálních specifík integrace migrantů do hostitelské společnosti a nástrojů sociální práce s cílovou skupinou migranti v ČR a ve vybraných zemích EU. Příklady dobré praxe autorka čerpá z výstupů projektu Formování profese sociokulturní mediátor – inspirace portugalským modelem, který metodologicky vedla v letech 2012 -2014 a problematiku osobně mapovala. Výstupem daného projektu je publikace kolektivu autorů *Formování profese interkulturní pracovníků/ice. Zahraniční zkušenosti, praxe a vzdělávání v ČR*, kterou vydala nevládní organizace InBáze, o.s.. Autorka vychází z relevantních zahraničních a českých zdrojů, včetně těch, kde je spoluautorkou či autorkou. V práci zúročuje také pracovní zkušenosti sociální pracovnice v nevládních organizacích zaměřených na migranty.

1 ÚVOD

Tématem této rigorózní práce je představit vybrané nástroje sociální práce, které se zaměřují na zprostředkování komunikace sociokulturně odlišných aktérů a prevenci a řešení konfliktů soužití v kulturně různorodé společnosti. Jedná se o obor interkulturní mediace, který je již etablovaný v migračně starších zemích EU a v ČR nově etablovaný obor interkulturní práce.

Úvodní stať tvořící kapitoly 2, 3, 4 zasazuje formování interkulturní mediace a interkulturní práce do kontextu migrace a vývoje migrační a integrační politiky v ES/EU a v ČR. Kapitola 2 seznamuje čtenáře s klíčovými pojmy z oblasti migrace, integrace a interkulturního soužití. Kapitola 3 představuje stručný přehled historie migrace a vývoje migrační a integrační politiky ES/EU a kapitoly 4 mapuje výše uvedené oblasti v ČR. Nárůst počtu migrantů, kteří se trvale usazují v zemích EU, s sebou nese nové společenské výzvy související zejména s nárůstem sociokulturní diverzity společnosti. Původní předpoklad migračních politik do 90. let 20. století o cirkulační povaze migrace se nepotvrdil a současně také neobstál ani jeden z modelů integračních politik západních zemí EU. Od 90. let 20. století se všechny země EU přichylují k modelu „přistěhovalecké země“, kdy deklarují svoji imigrační identitu a formou symbolické smlouvy a praktických integračních programů se snaží motivovat jak loajalitu migrantů k nové zemi, tak toleranci a respekt majority vůči migrantům. Jedním z nástrojů facilitace vzájemného porozumění je interkulturní mediace.

Následující stať, kterou tvoří kapitola 5, popisuje východiska interkulturních přístupů v sociální práci s migranty z perspektivy samotné cílové skupiny, tj. migrantů a také z perspektivy kulturní způsobilosti pomáhajících profesí. Hlavní stať tvoří kapitoly 6,7 a seznamují s vlastními koncepty interkulturní mediace a interkulturní práce. Kapitola 6 shrnuje zkušenosti a koncepty z oblasti asistence migrantům ve veřejných institucích a podporování přátelského soužití v kulturně různorodé společnosti ve vybraných zemích EU – Německo, Španělsko, Portugalsko, Francie, které byly mapovány autorkou v letech 2013 – 2014. Jednotícím rysem je vysoká míra angažovanosti samospráv v oblasti integrace migrantů a akcent na zapojování migrantů samotných do rolí pomáhajících profesionálů, tj. interkulturních mediátorů, občanských lodivodů atd.

Kapitola 7 se zabývá formováním nové profese interkulturní pracovník v ČR, která odpovídá konceptu interkulturní či sociokulturní mediace ve výše analyzovaných zemích. Autorka zde mapuje aktivity státní správy, samospráv a zejména nevládních organizací, které vedly k etablování nové profese interkulturní pracovník. Popisuje profil a kompetence profese interkulturní pracovník a na závěr uvádí podrobný přehled realizovaných projektů do

roku 2014 v oblasti vzdělávání a zaměstnávání zejména v oblasti interkulturní práce. V závěru jsou shrnuty výzvy a doporučují pro další etablování interkulturní práce a interkulturní mediace v ČR.

Celkově se tento text opírá o dva typy zdrojů – odborné texty, legislativní zdroje k tématu migrace a integrace a výstupy projektu Formování profese sociokulturní pracovník – inspirace portugalským modelem, který autorka metodicky vedla a je spoluautorkou výstupů.

2 ZÁKLADNÍ POJMY Z OBLASTI MIGRACE A INTEGRACE

Cílem této kapitoly je představit běžné, nejčastěji používané definice pojmů, které se vztahují k sociální práci s migranty. Akcent je kladen na objasnění hlavních pojmů z oblasti legislativy, jejichž přesná znalost je zásadní pro kompetentní výkon sociální práce. Dále také na pojmy z oblasti společenských věd, které nastavují diskurs přístupu k migraci, integraci a povaze soužití v kulturně pluralitní společnosti. Autorka pro vysvětlení pojmů, pokud je to možné, preferuje primární prameny.

Azyl

Ochranný pobyt, který stát poskytuje příslušníkovi jiného státu nebo osobě bez státní příslušnosti, a to v souvislosti s jeho/jejím pronásledováním z důvodu rasy, pohlaví, náboženství, národnosti, příslušnosti k určité sociální skupině nebo pro zastávání určitých politických názorů ve státě, jehož občanství má, nebo, v případě že je osobou bez státního občanství, ve státě jeho posledního trvalého bydliště. V ČR jsou důvody udělení azylu specifikovány v zákoně č. 325/1999 Sb., o azylu – § 12, § 13, § 14.

Azylant

Cizinec s platným azylem je úspěšný žadatel o mezinárodní ochranu pobývajícím v ČR. Platný azyl rozsahem práv a povinností odpovídá trvalému pobytu (§ 2 zákona č. 325/1999 Sb., o azylu).

Cizinec

Fyzická osoba, která není státním občanem ČR, včetně občana EU. (§ 1, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR). Jinak řečeno – za cizince jsou v ČR považovány osoby s jiným než českým státním občanstvím.

Dobrovolný návrat / dobrovolná repatriace

Dobrovolné vycestování cizince z území ČR do země původu nebo jiného státu, ochotného cizince přijmout. Stát může, je-li to ve veřejném zájmu a při naplnění podmínek stanovených zákonem, nést náklady spojené s dobrovolným návratem cizince (§ 123a zákona o pobytu cizinců), resp. žadatele o udělení mezinárodní ochrany (§ 54a zákona o azylu). Dobrovolné návraty ve spolupráci s Ministerstvem vnitra České republiky (dále MV ČR) organizuje také Mezinárodní organizace pro migrace.

Doplňková ochrana

Vedle azylu další (nižší) forma mezinárodní ochrany, která se uděluje cizincům, kteří nesplňují důvody pro udělení azylu, bude-li v řízení o udělení mezinárodní ochrany zjištěno, že v jejich případě jsou důvodné obavy, že pokud by byli tito cizinci vráceni do státu, jejichž jsou státními občany (v případě osob bez státního občanství do státu jejich posledního trvalého bydliště), by jim hrozilo skutečné nebezpečí vážné újmy (§ 14a, § 14b zákona č. 325/1999 Sb., o azylu).

Dublinský systém

Dublinský systém je označením pro mechanismus, kterým je v rámci členských států EU, Norska, Islandu a Švýcarska určován jediný stát, který projedná žádost cizince o mezinárodní ochranu a ve věci rozhodne, ať je podána kdekoliv na území těchto států. Systém má za cíl eliminovat jev zvaný „*asylum shopping*“, kdy řízení o žádosti cizince je vedeno současně nebo postupně několika státy, a současně předejít situaci, která je označována jako „*refugee in orbit*“, kdy se naopak žádný stát nepokládá díky použití principu třetí bezpečné země za příslušný k meritornímu posouzení žádosti o azyl. Právním základem je nařízení Rady (ES) č. 343/2003, tzv. nařízení Dublin II.¹

Integrace cizinců/imigrantů

Proces postupného začleňování imigrantů do struktur a vazeb společnosti domácího obyvatelstva, na němž se účastní jak migranti, tak občané přijímající země. Jedná se o komplexní jev, který je přirozeným důsledkem migrace a který má své politické, právní, ekonomické, sociální, kulturní, psychologické a náboženské aspekty.² Koncepce integrace cizinců – Společné soužití přijatá usnesením vlády ČR č. 99 ze dne 9. února 2011 cíl integrace definuje jako „*oboustranně přínosné a bezproblémové soužití nově příchozích i místního obyvatelstva*“. Národní koncepce integrace definuje 4 hlavní priority integrace migrantů: znalost českého jazyka migrantů (zaměřeno na děti i dospělé migranty), ekonomická a sociální soběstačnost, orientace migranta ve společnosti – informovanost migrantů, vzájemné vztahy migrantů a majoritní společnosti.

¹ Srov. Terminologický slovník Odboru azylové a migrační politiky dostupný na: <http://www.mvcr.cz/clanek/dublinsky-system.aspx>

² Srov. Terminologický slovník Odboru azylové a migrační politiky dostupný na: <http://www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovník.aspx>

Interkulturní mediátor

Odborník na zprostředkování při řešení sporů, vyjednávání a mediaci, které se týkají subjektů různých kultur. Může řešit spory např. mezi nájemníky a vedením domů, vyjednávat v lokálních komunitních sporech, ve školách. Kromě problematiky geneze a řešení konfliktů a použití vhodných strategií a mediačních technik a kromě orientace v relevantní legislativě, musí interkulturní mediátoři disponovat také interkulturními kompetencemi a získat důvěru jak mezi příslušníky migrantských komunit, tak majority. V českém prostředí mediátor musí splňovat podmínky kvalifikace definované Zákonem č.202/2012, Sb. o mediaci, v zemích analyzovaných v této práci je termín interkulturní mediátor užíván volněji pro profese, které se zaměřují na prevenci a řešení konfliktů v interkulturní oblasti.

Interkulturní pracovník

Tento termín byl nově definován a zakotven v Národní soustavě kvalifikací a Národní soustavě povolání v roce 2015 jako výstup pracovní skupiny sestávající z nevládních organizací, vzdělavatelů v sociální práci a MPSV.

Interkulturní pracovník/ce poskytuje asistenci (včetně tlumočení) při jednání mezi migranty a veřejnými institucemi, podporuje soužití majority a migrantů, napomáhá integraci migrantů a migrantských komunit do majoritní společnosti. Kvalifikační standard profese v Národní soustavě kvalifikací definuje šest kompetencí, které interkulturní pracovník musí ovládat:

1. Zprostředkování účinné komunikace při jednání mezi migranty a veřejnými institucemi a dalšími subjekty
2. Poskytování základního sociálního a právního poradenství v oblasti pobytu migrantů v českém a dalším jazyce
3. Orientace ve specifických potřebách cílové skupiny migrantů v kontextu migrační reality ve světě a integrační politiky v ČR a EU
4. Prevence a řešení konfliktů zejména mezi migranty a majoritou, podpora přátelského soužití
5. Síťování a spolupráce s dalšími odborníky v oblasti integrace a participace migrantů ve společnosti
6. Orientace v hodnotovém kontextu interkulturní práce

Profese interkulturní pracovník se v ČR nově etabluje a nachází se v pilotní fázi ověřování uplatnění.

Komunitní tlumočník

Nově etablovaná profese, kterou rozvíjí zejména nevládní organizace a koncept komunitního tlumočení také vysokoškolské instituce.

Komunitní tlumočení se odehrává ve veřejných službách, kde komunitní tlumočníci zprostředkovávají komunikaci mezi cizincem, který neovládá češtinu na dostatečné úrovni, a zástupcem určité instituce, např. školy. Důležitou roli v komunikačním procesu hraje jejich neutrálnost a nestrannost. Na rozdíl od interkulturních pracovníků neposkytují odborné poradenství.

Kulturní diverzita

Všeobecná deklarace o kulturní diverzitě Organizace spojených národů pro výchovu, vědu a kulturu (dále UNESCO) označuje kulturní diverzitu či různorodost za antropologickou konstantu, která je pro lidský rod stejně nezbytná, jako je biodiverzita nezbytná pro řád živé přírody. Tato deklarace poukazuje na nutnost propojení sociálního jevu kulturní rozdílnosti s adekvátními politikami řízení diverzity.

„V našich stále diversifikovanějších společnostech je nezbytné zajistit harmonickou interakci a vůli společně žít mezi jednotlivci i skupinami s četnými, rozmanitými a dynamickými kulturními identifikačními rysy. Politiky, které podporují začlenění a účast všech občanů, jsou zárukami sociální soudržnosti, vitality občanské společnosti a míru. Takto definovaný kulturní pluralismus je politickou odpovědí na jev kulturní diverzity. Kulturní pluralismus je neoddělitelný od demokratického rámce, je příznivý pro kulturní výměny a pro rozvoj tvůrčích schopností, které vyživují veřejný život. Respektování kulturní diversity, tolerance, dialog a spolupráce v klimatu důvěry a vzájemného porozumění jsou nejlepšími zárukami a míru a mezinárodní bezpečnosti.“³

Migrant

Rozeznáváme migranty vnitrostátní (pokud nejsou překročeny hranice daného státu) a mezinárodní (překročení státních hranic). Mezinárodní migrant je pak člověk, který žije na území země, ve které se nenarodil, a získal jisté vazby k této zemi. Organizace spojených národů (dále OSN) stanovila hranici pro označení mezinárodního migranta pobyt delší než jeden rok. Nejedná se o právní kategorii na rozdíl od pojmu cizinec. Dle OSN mezinárodní migranti v roce 2013 tvořili cca 3,2% světové populace, v roce 1990 to bylo 2,9%.⁴

³ Všeobecná deklarace UNESCO o kulturní diverzitě . s. 1-2

⁴ Srov. http://esa.un.org/unmigration/documents/The_number_of_international_migrants.pdf

Migrační politiky

Migrační politiky se mohou týkat emigrace i imigrace (emigrační politika používána v bývalých komunistických zemích), migrační politika se však u většiny zemí Evropy týká imigrace. Rozlišují se obvykle na imigrační politiky a integrační politiky. Imigrační politiky regulují vstup migrantů na území a stanovují, kteří cizinci a za jakých podmínek se mohou dlouhodobě usadit v zemi. Integrační politiky zavádí nástroje, jejichž cílem je podpořit začlenění migrantů do hostitelské společnosti. Cílem těchto politik je udržení sociální a politické soudržnosti společnosti a napomáhání k adaptaci migrantů v nové společnosti.

Terminologická mapa⁵

MIGRAČNÍ POLITIKY			
Přistěhovalecké politiky		Azyl	Kontrola hranic, potírání nelegální migrace, víza, turismus, sezónní práce, studium, stáže apod.
IMIGRAČNÍ POLITIKY	INTEGRAČNÍ POLITIKY		
Regulace vstupu migrantů na území	Regulace začleňování migrantů do společnosti		

Multikulturalismus

Termín multikulturalismus bývá používán ve více významech jako politický model, vědecký přístup, soubor vzdělávacích postupů, typ společenské situace. Hirt⁶ multikulturalismus definuje následovně:

1. Určitý typ společenské situace, která je charakteristická (obvykle nerovnocennou) koexistencí různých (kulturních, etnických, rasových, náboženských, atd.) skupin v rámci jednoho společenského útvaru (např. státu, ale i v rámci nižších samosprávných celků nebo naopak v rámci nadstátních struktur) – v tomto smyslu se často uplatňuje představa, že „multikulturalismus je sociálním faktem“, čímž se míní, že multikulturalismus je prostě společenská danost vlastní nejen moderním, ale i historickým politickým útvarům. Tato představa je obvykle vyjadřována výrazem „multikulturalita“, nebo „multikulturní společnost“ či „multikulturní situace“.

⁵ BARŠA, P., BARŠOVÁ, A. Přistěhovalectví a liberální stát. Imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku, s. 11

⁶ HIRT, T. Multikulturalismus: uzavřená kapitola nebo aktuální politická vize?

2. Interdisciplinární vědecký přístup, čili způsob teoretického uchopení společenské situace soužití nositelů různých kultur obvykle v nerovnocenném postavení vůči sobě navzájem z pozic společenských věd (sociologie, antropologie, politologie, politická filosofie, psychologie). V tomto smyslu se obvykle hovoří o „teoriích multikulturalismu“.

3. Politická vize, program vyznačující se spravedlivým rozdělením společenských zdrojů mezi různé skupiny, resp. mezi „členy“ rozličných skupin; jedná se o vyjádření určité ideální společenské konstelace charakteristické vzájemným respektem a uznáním na úrovni skupin i jednotlivců, ke které je záhodno v politickém smyslu směřovat. Synonymem výrazu multikulturalismus na této významové úrovni je termín „politika identit“.

4. Soubor praktických výchovných strategií a postupů, jejichž prostřednictvím lze dosahovat cíle uvedeného v bodu 3. Multikulturalismus v tomto smyslu představuje soubor konkrétních politických či vzdělávacích nástrojů obvykle označovaných jako „multikulturní politika“, „integrační politika“ či „multikulturní výchova“.⁷

Nelegální pobyt

Nelegálním pobytem se míní pobyt cizince v rozporu s právními předpisy daného státu.⁸

Teoreticky lze přitom rozlišovat mezi:

- ilegalitou, tedy situací, kdy cizinec nemá právo pobývat na území státu a toto právo nemůže nabýt (vyhoštěný cizinec, odmítnutý žadatel o vízum, cizinec, který nemá reálnou možnost o povolení žádat aj.),

- neregulérností, tedy situací, v níž cizinec má principiálně právo pobývat na území, ovšem nemá toto povolení vyřízeno; může si ovšem svůj pobyt sám legalizovat vyřízením příslušného povolení (občan EU bez příslušného povolení, cizinec, jemuž propadlo vízum, on si jej ovšem může obnovit).

Do ilegality spadají i cizinci, kteří sice mají povolení k pobytu, ale dopustili se jednání, s nímž stát spojuje automaticky ukončení pobytu na území (nelegální zaměstnání, nelegální přechod hranic aj.).

Za migranta pobývajícího nelegálně, může být prohlášen člověk, který:

- vstoupil legálně např. na turistické vízum a překročil povolenou délku pobytu
- překročil státní hranice bez náležitých dokumentů a povolení
- v zemi se zdržuje legálně, ale pracuje ilegálně

⁷ O politice multikulturalismu pojednává např. BARŠA, P. Politická teorie multikulturalismu. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 1999; BAUMANN, G.. The Multicultural Riddle: Rethinking National, Ethnic, and Religious Identities. New York: Routledge, 1999; HIRT, T. – JAKOUBEK, M. (eds.). Soudobé spory o multikulturalismus a politiku identit: Antropologická perspektiva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2005.

⁸ ČIŽINSKY, P. Nelegální pobyt a zaměstnání cizinců z pohledu českého práva, str. 13-17.

- byl změnou administrativních procedur vykázán do ilegality

Mezinárodní ochrana⁹

Ochranná forma pobytu se ČR poskytuje právě buď ve formě azylu nebo doplňkové ochrany cizincům (tj. příslušníkům třetích států nebo osobám bez státní příslušnosti) v souvislosti s jejich pronásledováním nebo hrozícím skutečným nebezpečím vážné újmy.

Nezletilé osoby bez doprovodu

Na mezinárodní úrovni se již dlouhou dobu používají termíny *unaccompanied minors* (nezletilí bez doprovodu) nebo *separated children* (oddělené děti), které za nezletilé bez doprovodu označují „osoby cizí státní příslušnosti mladší osmnácti let, které se ocitly na území cizího státu bez doprovodu rodičů či jiných zákonných zástupců, a to bez ohledu na pobytový status těchto dětí v přijímacím státu“.¹⁰

Přesídlení

Přesídlení je nástroj řešení situace lidí, kterým Úřad Vysokého komisaře Organizace spojených národů pro uprchlíky (dále UNHCR) přiznalo status uprchlíka a z objektivních důvodů se nemohou vrátit do země původu a zároveň nemohou získat dostatečnou ochranu nebo být integrováni v zemi svého aktuálního pobytu (nejčastěji v zemi prvního azylu). Mezi hlavní přijímající země se zařadily USA, Kanada, Austrálie a Skandinávské země. ČR je také zapojena do přesídlování usnesením vlády ze dne 27. 6. 2008 č. 745, kdy byla přijata Koncepce národního přesídlovacího programu.¹¹

Regularizace nelegální migrace / amnestie¹²

Regularizace je nejběžněji používaným pojmem pro opatření, jímž stát uděluje povolení k pobytu na svém území cizincům, kteří se nacházejí na jeho území nelegálně. Jinými pojmy mohou být *legalizace* pobytu, *amnestie* nebo i *normalizace*, jak byla nazvána největší španělská regularizace na počátku roku 2005.

⁹ Srov. MVČR. Terminologický slovník <http://www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovník.aspx>

¹⁰ Srov.: UHCR: Guidelines on Policies and Procedures in dealing with Unaccompanied Children Seeking Asylum, Geneva, Feb. 1997; UNHCR and International Save the Children Alliance in Europe: Separated Children in Europe Programme – Statement of Good Practice, Dec. 1999.

¹¹ Srov. <http://www.mvcr.cz/clanek/azyl-migrace-a-integrace-azyl.aspx?q=Y2hudW09Nw%3d%3d> a <http://www.unhcr-centraleurope.org/cz/co-vsechno-delame/presidleni.html>

¹² Podrobné informace o pojetí regularizace v různých zemích ES/EU naleznete ve sborníku Neregulární pobyt cizinců v ČR. Problémy a jejich řešení. Sborník příspěvků. Praha: Člověk v tísni, o.p.s., Multikulturní centrum Praha, Organizace pro pomoc uprchlíkům, Poradna pro uprchlíky, 2008

Sociální soudržnost¹³

Sociální soudržnost zahrnuje sociální vztahy, sdílené identity, mezilidskou důvěru, sociální kontrolu a solidaritu, jež si lidé prokazují pravidelně ve svých vzájemných vztazích. Vzniká v každodenních interakcích lidí, kteří vystupují ze své individuální anonymity, podílejí se na veřejném nebo kolektivním životě a přijímají svůj díl odpovědnosti za dění mimo hranice jejich úzce vymezených individuálních zájmů. Jedním z faktorů, který soudržnost ohrožuje, jsou tenze a konflikty spjaté s postavením a rovnoprávným začleňováním rozrůstajících se národnostních a etnických menšin.

Státní příslušník třetí země

Osoba, která není občanem Evropské unie ve smyslu čl. 17 odst. 1 Smlouvy o založení Evropského společenství a/nebo která není osobou požívající práva společenství na volný pohyb osob (např. občané Švýcarska, Norska, Islandu). Ne všichni cizinci, kteří nemají státní občanství členského státu EU, jsou skutečně řazeni do skupiny cizinců ze třetích zemí. Mnoho cizinců, kteří mají občanství třetích zemí, jsou totiž rodinnými příslušníky občanů EU, a cizinecké právo je tak řadí do kategorie rodinní příslušníci občanů EU.

Vnitřně vysídlená osoba

Osoba nacházející se v obdobně nepříznivém postavení v zemi původu jako uprchlík. Tato osoba však na rozdíl od uprchlíka nehledá ochranu v jiném státě, ale zůstává v zemi původu, aniž by překročila státní hranici do sousední země. Není možné ji označit za uprchlíka podle definice Ženevské úmluvy, neboť se nenachází mimo zemi původu.¹⁴

Transmigrant¹⁵

Migrant, který se neusazuje trvale v jediné zemi, ale žije v několika zemích současně, v tzv. transnacionálním prostoru, a udržuje dlouhodobé ekonomické, sociální i politické vazby se svou zemí původu a dalšími zeměmi. Tento termín je úzce spjat s procesem globalizace a používá se v odborné literatuře od devadesátých let 20. století

¹³ POTŮČEK, Martin a kol. Průvodce krajinou priorit pro Českou republiku, s. 146

¹⁴ Srov. <http://www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovník.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

¹⁵ SZALÓ, C. Transnacionální migrace. Proměny identit, hranic a vědění o nich. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury (CDK), 2007.

Uprchlík

Státní příslušník třetí země, jemuž bylo přiznáno právní postavení uprchlíka ve smyslu Úmluvy o právním postavení uprchlíků OSN (tzv. Ženevská úmluva) a který je oprávněn pobývat na území členského státu. V ČR je osoba, které bylo přiznáno postavení uprchlíka, označovaná jako azylant, či osoba požívající doplňkové ochrany. Česká legislativa termín uprchlík nepoužívá.

Úmluva o právním postavení uprchlíků, tzv. Ženevská úmluva

Úmluva OSN ze dne 28. července 1951, ve znění Newyorského protokolu ze dne 31. ledna 1967, publikována pod č. 208/1993 Sb., která definuje pravidla pro přiznání mezinárodního statusu uprchlíka. Tvoří základ současné mezinárodní ochrany uprchlíků. Ve skutečnosti je Úmluva jedinou mezinárodní dohodou, která pokrývá nejdůležitější aspekty ze života uprchlíků. Dnes institut azylu/uprchlictví v nějaké podobě uplatňuje 144 států, které ratifikovaly Ženevskou úmluvu, často v podobě ústavních zákonů. ČR jej zakotvuje v čl. 43 Listiny základních práv a svobod.¹⁶

Zákon o azylu

Právní norma upravující problematiku mezinárodní ochrany v ČR v souladu s mezinárodními dokumenty, především vstup a pobyt cizince žádajícího ČR o ochranu, průběh řízení o udělení mezinárodní ochrany, práva a povinnosti žadatelů o udělení mezinárodní ochrany, azylantů a osob požívajících mezinárodní ochrany, péči o žadatele o udělení mezinárodní ochrany, státní integrační program – zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů (zákon o azylu).

Zákon o pobytu cizinců

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, je právní norma upravující podmínky vstupu a pobytu

¹⁶ Mnozí politici, intelektuálové, aktivisté vyžadují revizi úmluvy, která dle nich již neodpovídá současnému geopolitickému a socioekonomickému nastavení světa. Udělení azylu dle Ženevské úmluvy se vztahuje ryze na důvody rasové, náboženské, národnostní, příslušnost k určité sociální skupině, nebo zastávání určitých politických názorů, kdy jednotlivec musí prokázat perzekuci ze strany státní moci. Všeobecné situace nouze – jako chudoba, občanská válka, přírodní katastrofy – jsou coby důvody k udělení azylu vyloučeny. Mnozí intelektuálové a mluvčí třetího světa tak začali klást oproti požadavku na univerzalitu lidských práv požadavek univerzality životních podmínek. Hovoří se o tzv. „třetí generaci“ lidských práv a při debatách v OSN se stále častěji začaly řadit základní potřeby před zajišťování individuálních svobod, majetku a ochranu práv. O tomto tématu více pojednává HANUŠ, J. Lidská práva: nárok na obecnou platnost a kulturní diferenciaci. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2001.

cizince na území ČR, včetně jeho vycestování z území; vymezuje působnost Policie ČR, Ministerstva vnitra a Ministerstva zahraničních věcí v této oblasti státní správy.

Žadatel o mezinárodní ochranu

Podle zákona č. 325/1999 Sb., o azylu se jedná o cizince, který požádal Českou republiku o mezinárodní ochranu, nebo cizince, který podal žádost o azyl, resp. o mezinárodní ochranu, v jiném členském státě EU, je-li Česká republika příslušná k jejímu posuzování. Postavení žadatele má cizinec od okamžiku podání žádosti o udělení mezinárodní ochrany po dobu správního řízení o udělení mezinárodní ochrany a po dobu soudního řízení o žalobě proti rozhodnutí MV ČR, má-li tato žaloba odkladný účinek.

Tabulka: Přehled politických označení migrujících¹⁷

	Dobrovolná migrace	Nucená migrace
V rámci národního státu	Vnitřní migrant	Vnitřní vysídlená osoba (<i>internally displaced person – IDP</i>)
Přes hranice národního státu	Migrant	Žadatel o mezinárodní ochranu
	Imigrant	Azylant
	Emigrant	Osoba s udělenou doplňkovou ochranou
	Nelegálně pobývajících	Osoba s udělenou dočasnou ochranou
	Migrant / migrant bez dokumentů	Uprchlík
	Ekonomický migrant	
	Transmigrant	

Shrnutí

V této kapitole byly definovány hlavní pojmy jak z oblasti legislativy, tak teoretických konceptů v oblasti migrace a integrace, které autorky v textu používá. Čtenáři by měly pomoci se zorientovat v hlavních tématech problematiky migrace a integrace a také nabídnout přehled hlavních zákonných norem, které se daným tématem zabývají.

¹⁷ Janků, K. Moderní migrace. Stěhování se zvláštním významem. s. 16 (Upraveno Eva Dohnalová 5. 2. 2012)

3 MIGRACE A INTEGRACE V ES/EU¹⁸ JAKO KONTEXT FORMOVÁNÍ INTERKULTURNÍ PRÁCE

Cílem této kapitoly je představit rámcový přehled klíčových historických a politických událostí a principů imigračních a integračních politik ES/EU od konce druhé světové války, které ovlivňují směřování v sociální práci s migranty ve smyslu generování specifických cílových skupin a také ideových přístupů k těmto skupinám. Budou zde uvedeny hlavní demografické údaje vztahující se k migraci do ES/EU, dále hlavní politické události a aktéři migrační a integrační politiky na mezinárodní, státní a lokální úrovni (mezinárodní organizace, státní správa, samospráva, občanská společnost). Na závěr kapitoly budou představeny současné politické a sociodemografické výzvy vyplývající ze samotné migrace a migračních politik.

Ve všech zemích ES/EU s delší migrační historií si politici a vykonavatelé veřejné moci uvědomují zásadní nutnost vytváření nových přístupů a strategií, které budou vhodně reagovat na sociokulturní proměny společnosti. Soužití v etnicky pestřejší společnosti klade na její členy zvýšené nároky na toleranci, komunikační dovednosti a respekt k jinakosti. Nese s sebou zvýšené riziko potencionálních a reálných konfliktů vyplývajících z komunikačních problémů, rozdílností kulturně podmíněných strategií jednání, které jsou mnohdy vzájemně nekompatibilní, předsudků většinové společnosti vůči důsledkům migrace, migrantům a jiným kulturám a naopak. Kulturně kompetentní sociální práce je již jedním z obvyklých nástrojů nakládání s kulturní rozmanitostí zejména v rámci komunální politiky, která má největší šanci ovlivňovat soudržnost a porozumění lidí žijících na jednom místě.

3.1 Historie migrace, migrační a integrační politiky po 2. světové válce

Evropa hrála vždy významnou migrační roli. Působila jako zásobárna migrantů v období klasické kolonizace a ekonomického růstu (1500–1800) nebo podobně v období průmyslové éry a jejího šíření do Nového světa, kdy v období 1800–1925 více než 48 miliónů Evropanů opustilo kontinent ve snaze nalézt nový život v Severní a Jižní Americe a Oceánii. Od konce druhé světové války a konce kolonizace mimoevropských zemí se stala kontinentem primárně imigračním. Evropa přebrala roli důležitého cílového regionu, v němž se od poválečné

¹⁸ V této kapitole autorka používá termín ES/EU a nikoli jen EU, neboť se věnuje i období před uzavřením Smlouvy o Evropské unii – Maastrichtské smlouvy, která vstoupila v platnost 1.11. 1993.

restrukturalizace bohatší jádro evropských zemí (Německo, Francie, Belgie, Švýcarsko, Švédsko, Nizozemsko, Velká Británie) a od sedmdesátých a osmdesátých let i jihoevropské země (Itálie, Španělsko, Portugalsko, Řecko) stávají i v celosvětovém měřítku významnými póly migrační atraktivity.¹⁹

Poválečnou migraci do Západní Evropy po druhé světové válce můžeme chronologicky rozčlenit na následující období:²⁰

1. období v letech 1945–1973/4

Poválečná rekonstrukce Evropy a pracovní migrace

V období těsně po ukončení 2. světové války se vracelo velké množství etnických menšin a vysídlených osob. I přesto byl nedostatek pracovní síly při rekonstrukci západoevropské ekonomiky. Vlády a velké firmy řešení našly v masivních nábořech pracovníků ze zahraničí. Nejprve byli zváni do zemí západní Evropy pracovníci z chudších zemí jižní Evropy (Řecko, Portugalsko, Španělsko), později ze zemí severní Afriky, Turecka a Jugoslávie. Velká Británie s postkoloniální migrací ze zemí Commonwealthu a Francie s migrací z Alžírsko představovaly zvláštní případ. Primární pracovní migrace vrcholu dosáhla v šedesátých letech a přijímání nových pracovníků bylo ukončeno v letech 1973–1974, kdy došlo k ekonomické regresi a nárůstu cen ropy po arabsko-izraelské válce v říjnu 1973. Došlo k vyhlášení stop-stavu náboru zahraničních pracovníků. Vlády vycházely z předpokladu, že se jedná o dočasnou formu migrace a že se hostující pracovníci vrátí. Tento předpoklad se však nepotvrdil.

2. období v letech 1974–1989/90

Ekonomická krize: sjednocování rodin a trvalá povaha migrace

Hospodářská krize definovala počátek druhého období. Reakcí vlád západní Evropy na krizi bylo omezení přistěhovalectví a snaha přimět zahraniční pracovníky k návratu do zemí původu. Krize však migranty k návratu domů nemotivovala, neboť tam byla situace v jejím důsledku ještě horší a život ve vyspělých hostitelských zemích jim umožňoval požívat sociální práva srovnatelná s občany.

¹⁹ Srov. BADE, K. Evropa v pohybu, s.112-172

²⁰ Srov. BARŠA, P., BARŠOVÁ, A. Přistěhovalectví a liberální stát. Imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku, s. 95–99

Sekundární migrace akcelerovala v sedmdesátých letech a hlavním motivem imigrace do Evropy bylo slučování rodin, které zůstalo jedinou úředně povolenou možností. Tento typ migrace byl možný důsledkem rozvoje dodržování závazků vyplývajících z ratifikovaných mezinárodních lidskoprávních úmluv. Jedná se zde primárně o právo na rodinný život, které je nadřazeno státním zájmům. Tato nová forma imigrace vedla k podstatné feminizaci migrace. Počet dětí se také zvětšoval, signifikantní pro druhou generaci imigrantů byla rozporuplná pozice mezi silnou vazbou jejich rodičů na zemi původu a potřebou budovat si vlastní život v nové zemi. V tomto období se začíná diskutovat o politických, sociálních a kulturních důsledcích trvalého usazování migrantů a intelektuálové začali propagovat ideologii multikulturalismu. Klíčový význam při posuzování sekundární migrace hraje fakt, že rozhodnutí zamezit pracovní migraci nevedlo k jejímu ukončení. Spíše se kanál pracovní migrace zúžil a dovoľoval vstup vysoce odborně vybaveným imigrantům, druhou možností se stala pracovní migrace ilegální.

3. období po roce 1989/90–1999

Diverzifikace přijímajících zemí, uprchlická a nelegální imigrace

Třetí období migrace je charakterizováno diverzifikací přijímajících zemí. Tradiční vystěhovalecké země jako Portugalsko, Španělsko, Itálie, Irsko, Řecko se staly zeměmi přistěhovaleckými. V důsledku geopolitických změn po ukončení studené války v letech 1989–90 a vzniku řady konfliktů na Balkáně, Kavkaze, severním Iráku podstatně narostl počet migrantů žádajících azyl a migrantů v nelegálním postavení.²¹ To přispělo k diverzifikaci jak zemí původu migrantů, tak počtu evropských zemí ovlivněných mezinárodní migrací. Počet žadatelů o azyl narůstal i díky tomu, že se „azylový kanál“ stal v podstatě jediným možným způsobem legálního vstupu. Začíná se hovořit o tzv. falešných uprchlících (*bogus refugees*), kteří jsou ve skutečnosti ekonomickými migranty a zneužívají právo požádat o azyl k legalizaci svého pobytu.²² Délka azylového řízení se kvůli velkému počtu žádostí velmi prodlužuje a mnozí žadatelé o azyl se trvale usazují, ačkoli počet kladně vyřízených žádostí je poměrně nízký. Odhaduje se, že v polovině devadesátých let bez ohledu

²¹ Po ukončení studené války se postoje k uchazečům o azyl staly negativnější. Před tím byl příliv uprchlíků spojen s dekolonizací a intervencí USA a bývalého SSSR v rozvojových zemích. Uprchlíci z komunistického bloku byli v západní Evropě přijímáni pozitivně, protože tím byla implicitně potvrzena západoevropská liberální demokracie.

²² Oddělení uprchlíka bona fide od ostatních kvazi žadatelů je však velmi obtížné. Např. zpřísnění imigračních předpisů ve Francii na počátku sedmdesátých let uvedlo mnoho lidí, kteří legálně vstoupili do Francie za účelem hledání práce, do ilegality v rámci nového systému. Ti pak byli nuceni žádat o azyl, ačkoli to nebyla jejich primární intence.

na udělení statut, který je ostatně udělován velmi zřídka, zhruba 80 % všech žadatelů v regionu zůstalo.

Restriktivní imigrační politika vedla k posilování ilegálních vstupů na území za pomoci mafiánských pašeráckých i vykořisťovatelsko-zaměstnaneckých gangů. Problematika obchodu s lidmi, novodobého otrokářství a kriminality spjaté s migrací nabyla na významu. Význam ilegální migrace v Evropě dokumentuje i odhad, že jeden neregulerní migrant zadržený na vnější „východní“ hranici EU reprezentuje tři až čtyři další, kteří pokus úspěšně dokonali.²³

4. období 1999 – přítomnost

Návrat pracovní migrace s preferencí pro kvalifikované pracovníky

Konec 90. let s sebou přinesl nárůst trvalého přistěhovalectví i obnovení pracovní migrace. To je výsledkem několika faktorů – rozvoj technologií vyžadujících vysoce kvalifikované specialisty vede většinu vlád k vyhlášení projektů výběrové pracovní migrace. Současně ekonomický růst do nástupu ekonomické krize v roce 2008 s sebou nesl i náborů nízkokvalifikovaných pracovníků ze zahraničí, například v zemědělství, stavebnictví a domácnostech, což je typické zejména pro země jižní Evropy.

Mnohé státy na imigraci začínají pohlížet jako na faktor, který může zmírnit důsledky rapidního stárnutí populace vyrovnáním deficitu v penzijním systému a může zvýšit konkurenceschopnost ekonomiky. Současně je nutno zmínit, že mnozí politici se opět vrací k prosazování dočasné cirkulární nízkokvalifikované pracovní migrace s předpokladem návratu migrantů do země původu, který již selhal v 70. letech 20. století.²⁴

3.2 Základní modely imigrační a integrační politiky

Výrazným aspektem pro pochopení současné situace v oblasti imigrační politiky ES/EU je historické pozadí jednotlivých zemí. Je rozdíl mezi zeměmi s koloniální minulostí jako Francie, Velká Británie, Nizozemsko atd., které zažily významnou vlnu postkoloniální migrace lidí, kteří dorazili majíce stejná práva jako Francouzi, Britové a autochtonní Nizozemci, a například postkomunistickými zeměmi, kde je problematika migrace poměrně

²³ Srov. DRBOHLAV, D. Nelegální ekonomické aktivity migrantů (Česko v evropském kontextu).

²⁴ Srov. CASTLES, S. Back to the future? Can Europe meet its labour needs through temporary migration?

novým fenoménem, který je méně určován politickými a historickými faktory, které spojují imigrační země se svými dřívějšími koloniemi.

Postupem času však stále více sílí snahy o harmonizaci migrační a azylové legislativy, což vychází primárně z komunitární politiky ES/EU. Nicméně i na poli integrační politiky můžeme sledovat tendenci k vzájemnému sblížování, ačkoli evropeizace integrační politiky byla poprvé zmíněna velmi vágně až v Lisabonské smlouvě v roce 2009. Příčinou souběhu je zejména fakt, že většina členských států se potýká od 90. let 20. století s podobnými problémy nedostatečné integrace druhé a třetí generace migrantů. Sociální vyloučení migrantů pak úzce souvisí i s kulturním a politickým odcizením, sílícím vlivem radikálního islamismu a celkově ohrožením soudržnosti společnosti.

V literatuře²⁵ se uvádí tři základní modely imigrační a integrační politiky západních zemí ES/EU platné **do konce 90. let 20. století**. Poté došlo ke konvergenci národních modelů a jednotlivé rozdíly související s odlišnou historií a tradicemi se oslabují. Společným jmenovatelem je sebedefinice coby přistěhovalecké země a formulace aktivní imigrační a integrační politiky.

a) Diskriminační model

Tento model je založen na principu diferencované inkorporace, kdy se předpokládá, že pobyt cizinců je dočasný. Imigranti jsou začleněni do určité společenské sféry (např. na trh práce), ale není jim umožněno participovat v ostatních oblastech života – např. velmi komplikovaný přístup k získání občanství, nemožnost se účastnit voleb apod. Právní mechanismy i praxe působí ve směru odrazení a znemožnění přístupu cizinců do mnohých sfér života, což ve svém důsledku cizince socioekonomicky znevýhodňuje. Tento model byl v modifikované podobě víceméně praktikován v Německu, Rakousku, Švýcarsku.

b) Asimilační model

Je založen na jednostranném procesu rychlé a jednoduché adaptace imigranta do nové společnosti. Očekává se, že za rychlé umožnění získání občanství, práv a povinností majoritní populace imigrant zaplatí ztrátou svého mateřského jazyka, svých specifických kulturních a

²⁵ Srov. CASTLES In ŠIŠKOVÁ, T. Výchova k toleranci a proti rasismu (Multikulturní výchova v praxi), s. 25; BARŠA, P., BARŠOVÁ, A. Přistěhovalectví a liberální stát. Imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku. s. 159–203

sociálních rysů, což má vést k rychlé asimilaci do majoritní společnosti. Tomuto modelu nejbližší inklinovala Francie.²⁶

c) Multikulturní (pluralitní) model

Podporuje odlišnost minority od majoritní populace. Obě se liší jazykem, kulturou, sociálními vztahy i spolkovým životem po několik generací. Imigrantům jsou dána stejná práva ve všech společenských sférách, aniž by se očekávalo, že se vzdají svých specifik. Naopak, na specifice minorit se staví a stát všemožně intervenuje ve směru podpory jejich rozvoje. Tento model prezentovalo Švédsko, a do určité míry i Nizozemsko a Velká Británie do konce 90. let 20. století.

d) Model evropské přistěhovalecké země

Od 90. let 20. století je ve většině zemí ES/EU imigrace přijímána jako chtěný fenomén, který není třeba rušit, ale je nutné jej řídit ku prospěchu všech. Přístup jednotlivých zemí ES/EU k problematice mezinárodní migrace lze pro zjednodušení schematicky vymezit do dvou protikladných tendencí. Na jedné straně stojí podporovaná forma migrace vysoce kvalifikovaných zahraničních pracovníků, která je vnímána coby ekonomický přínos a možná záchrana krize ideologie sociálního státu a stárnoucí evropské populace. Na druhé straně je odmítaná forma migrace – příkladem jsou žadatelé o mezinárodní ochranu, kteří jsou považováni za ekonomickou zátěž. Dále nízko kvalifikovaní pracovní migranti a migranti kulturně odlišní, kteří představují riziko z pohledu sociální soudržnosti společnosti.²⁷ Hlavní prioritou se stává bezpečnost, což je spjato s bojem proto nelegální migraci a terorizmu.

Integrace je pojata jako společenská smlouva oboustranného přizpůsobení migranta a starousedlíků. Migrant má povinnost přijmout jazyk, právní řád, politické instituce – což můžeme označit za občanskou asimilaci. Starousedlíci respektují životní styl, etnickou a

²⁶ Francie byla v zásadě otevřena naturalizaci těch, kteří žijí a pracují na jejím území. Tato občansko-politická integrace je ovšem pochopena jako kulturní asimilace. Veřejné instituce nepodporují zachování a rozvoj etnických identit. Kulturně-skupinová odlišnost je tolerována jako soukromá záležitost, nikoliv však jako součást veřejné kultury. Proto se pravidelně navracejí „aféry šátků“ – kdy mladým muslimkám je odmítán vstup do škol s pokrývkou na hlavě – symbolizují francouzský ideál laické školy jako hlavního nástroje kulturní homogenizace. Základ tohoto přístupu spočívá v republikánských východiscích, kdy se předpokládalo, že příslušníci všech národů a ras mohou získat nárok na rovná práva Francouzů, jsou-li schopni se asimilovat. Tento projekt však ztroskotál jak díky nechuti Francouzů dostát deklarovaným principům, tak na nemožnosti etnických menšin vzdát se vlastní identity (Srov. BARŠA, P. Politická teorie multikulturalismu, s. 219). Tzv. šátková problematika se stala aktuální také v ČR.

²⁷ Politici zastávají předpoklad, že nízkokvalifikovaný migrant se obtížněji integruje – hůře se učí nový jazyk, nové zvyky a normy, je méně tolerantní a je více ohrožen ztrátou práce.

náboženskou identitu migranta, pokud není v rozporu s liberálně-demokratickými principy.²⁸ Integrace se tedy definuje jako dvoustranná společenská smlouva mezi příchozím a přijímací společností. Hledá se střední cesta mezi britským pluralismem a francouzským asimilacionismem ve formě rovnováhy mezi asimilací migrantů do občanského národa a uznáním jejich svobody udržovat svá sociokulturní specifika. Za jádro kultury občanského státu se považují proceduralistické hodnoty svobody, demokracie a rovné příležitosti. Praktickým předpokladem integrace je znát řeč, mít práci a rozumět místnímu způsobu života.

Zatímco povinnosti migranta jsou v této smlouvě definovány explicitně – povinnost jazykové zkoušky, ekonomický přínos pro stát, beztrestnost – povinnosti starousedlíků je stanoveny měkkou formou (tolerance, respekt k odlišnostem) čili se dá vyvodit, že hlavní břímě závazku leží na migrantovi.

3.3 Stručný přehled vývoje společné migrační politiky ES/EU

Společná migrační politika ES/EU, jehož koncepce spočívá ve vytvoření prostoru volného pohybu občanů členských států, služeb, zboží a kapitálu, byla zpočátku zaměřena pouze na migraci vnitřní, tj. stěhování občanů Evropského společenství v rámci členských států primárně za prací. Postupně se však hlavním tématem stala migrace vnější, tj. migrace státních příslušníků tzv. třetích zemí, a migrační politika je nyní jednou z nejdynamičtějších politik EU. Prioritou bylo vytváření jednotného trhu bez kontrol na vnitřních hranicích ES od roku 1986 a to vedlo k nezbytným doprovodným opatřením, která měla zajistit kontrolu vnějších hranic ES. Zahrnovala sjednocování politik v oblasti udělování víz, kontroly hranic, přístupu k uprchlíkům a postupně se přidávala i národní témata jako podmínky přijímání ekonomických migrantů a jejich integrace. Až do konce 90. let bylo akcentováno bezpečnostní hledisko migrace a teprve poté je migrace propojována i s ochranou základních práv, sociální soudržností společnosti a s ekonomickým přínosem a zvýšením konkurenceschopnosti evropských zemí. Vytváření společných pravidel pro migraci lze nejlépe sledovat prostřednictvím reforem základních smluv Evropského společenství.

²⁸ Příkladem takové rozporu je např. ženská obřízka – v mnohých kulturách brána za věc tradice, v Evropě je však nepřijatelná.

Schematicky vývoj společné migrační politiky někteří autoři člení do tří fází:²⁹

1. Počátky mezivládní spolupráce zemí ES – od 2. poloviny 70. let do vstupu v platnost Smlouvy o Evropské unii (Maastrichtská smlouva) 1. 11. 1993

K spolupráci zemí ES v oblasti migrace začalo docházet od poloviny sedmdesátých let a souviselo to zejména s problémy ukončování náboru zahraničních pracovních dělníků. Tato spolupráce probíhala spíše ad hoc mimo společné struktury ES. Zintenzivnění spolupráce přineslo přijetí rozhodnutí o odstranění překážek vytvoření jednotného trhu v roce 1986 – tzv. Jednotný evropský akt³⁰. Hlavní politická strategie v oblasti migrace se formulovala v intenci: Nemá-li dojít k ohrožení bezpečnosti a stability členských zemí, musí být zrušení kontrol osob na vnitřních hranicích ES doprovázeno přísnějšími kontrolami na jeho vnějších hranicích a sladěním imigračních a azylových politik. Tato strategie je platná až dodnes. Významnou událostí tohoto období byla iniciativa usilující o zrušení kontroly vnitřních hranic tzv. schengenské skupiny tvořené Francií, Německem a zeměmi Beneluxu, která vedla k podpisu první Schengenské dohody v roce 1985. V Schengenu v roce 1990 byla podepsána zástupci vlád původních pěti signatářských států **Úmluva k provedení Schengenské dohody**. Tato úmluva podrobněji popisuje zejména principy schengenského prostoru a Schengenského informačního systému. K pěti zakládajícím členům se postupně přidaly všechny země ES/EU s výjimkou Velké Británie a Irska.³¹ Schengenský prostor se zrušenými vnitřními hranicemi byl otevřen 26. 3. 1995.

V tomto období dále byla významná skupina ad hoc pro migraci, která vznikla v roce 1986 a její činnost vedla k podepsání Dublinské úmluvy v roce 1990, která v platnost vstoupila v roce 1997. Tato úmluva měla řešit určení státu odpovědného za řízení azylové žádosti. Reagovala na problémy spojenými s tzv. *asylum shopping* (kupování azylu) a *refugee in orbit* (uprchlík v oběhu). Kupčení s azylem představovalo strategii žadatelů o azyl podat

²⁹ Srov. BARŠA, P., BARŠOVÁ, A. Přistěhovalectví a liberální stát. Imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku. s. 134-157

³⁰ **Jednotný evropský akt (JEA)** byl první významnou revizí Římských smluv. Byl podepsán 17. února 1986 v Lucemburku a 28. února 1986 v Haagu, vstoupil v platnost 1. července 1987. Cílem Jednotného evropského aktu bylo mimo jiné odstranění zbývajících překážek obchodu tak, aby do konce roku 1992 mohl vzniknout společný trh Evropského společenství (čili volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu).

³¹ Schengenská smlouva byla začleněna do právního systému ES/EU Amsterodamskou smlouvou v roce 1999. Státy, které vstoupily do Evropské unie po tomto roce, už nepodepisují Schengenskou smlouvu. Tento dokument se pro ně okamžikem vstupu stává závazný stejně jako všechny další smlouvy a předpisy EU. Součástí schengenského prostoru se tyto země však stávají až poté, když splní všechny ve smlouvě uvedené podmínky a když to schválí Rada EU.

žádost v zemi ES, která je pro ně nejvýhodnější. Mnozí žadatelé podávali žádost v několika zemích a vstřícně země pak byly enormně zatíženy žádostmi. Uprchlík v oběhu znamenal častou strategii členských zemí vzdát se odpovědnosti za projednání žádosti o azyl a žadatelé pak byli posíláni z jedné země do druhé.

2. Období institucionalizované mezivládní spolupráce mezi zeměmi ES/EU – od Maastrichtu po Amsterdam (1993–1999)

Toto období bylo vymezeno pohnutými geopolitickými událostmi na Balkánském poloostrově a rozpadem Jugoslávie, což přineslo velký nárůst počtu žadatelů o azyl. To přineslo potřebu hlubší spolupráce na poli migrace a 7. 2. 1992 byla podepsána Smlouva o Evropské unii (Maastrichtská smlouva), která vstoupila v platnost 1. 11. 1993.³²

Čl. 2 této úmluvy stanovil *„jako jeden z cílů EU je zachovávat a rozvíjet Unii jako prostor svobody, bezpečnosti a práva, ve kterém se zaručuje volný pohyb ve spojitosti s vhodnými opatřeními týkajícími se kontroly na vnějších hranicích, přistěhovalectví, práva azylu a předcházení a potírání zločinnosti“*.

Smlouva přinesla nové formy a metody spolupráce zemí EU v oblasti společné bezpečnostní a zahraniční politiky – tzv. 2. Pilíř, a v oblasti spravedlnosti a vnitřních věcí – tzv. 3. pilíř. Do 3. pilíře byla zařazena azylová politika, pravidla překračování vnějších hranic EU a kontrola na hranicích. Dále také některé prvky imigrační politiky jako předpoklady vstupu a pohybu občanů třetích zemí na území EU, podmínky pobytu občanů třetích zemí na území EU včetně sjednocování jejich rodin a možnosti zaměstnání, a potírání nelegální migrace. V tomto období byla také zavedena společná vízová politika, která sjednotila seznam zemí, jejichž občané potřebují pro vstup do EU vízum a stanovila tzv. jednotný formát víz.

Došlo k vytvoření rozsáhlého a nesourodého souboru dokumentů, který začal být označován jako „acquis pro oblast migrace a azylu“.

3. Období komunitarizace migrační a azylové politiky – od vstupu v platnost Amsterodamské smlouvy (1. 5. 1999) po současnost

Konference v Amsterdamu 1997 znamenala zásadní revizi základních smluv EU. V oblasti migrace přinesla dvě zásadní změny – přesunutí problematik migrace a azylu na 1.

³² Srov. http://www.euroskop.cz/gallery/2/758-smlouva_o_eu_puvodni_verze.pdf

pilíř, tj. na komunitární úroveň, a začlenění Schengenské dohody do právního rámce EU. V rámci komunitarizace migrační a azylové politiky jsou nezávazné politické dokumenty modifikovány v závazné předpisy. Vznikající model se však stal asymetrickým, neboť některé státy se vymínily jen částečné dodržování stávajících předpisů a Unie rezignovala na jednotu v zájmu akceschopnosti a progresu. Velká Británie a Irsko si zachovali vlastní kontrolu hranic a účast na vytváření společní imigrační a azylové politiky pouze ad hoc, Dánsko také zůstalo stranou, podepsalo však Schengenské dohody.

V Amsterdamské smlouvě byla přidána nová hlava IV Smlouvy o založení ES s názvem „Vízová, azylová a přistěhovalecká politika a jiné politiky týkající se volného pohybu osob“.³³ Vstup v platnost Amsterdamské smlouvy v roce 1999, který přiznal mandát v oblasti migrace a azylu ES/EU, a zvláštní summit v Tampere 15.–16. 10. 1999 věnovaný tématu vytvoření prostoru svobody, bezpečnosti a práva, znamenaly zásadní mezníky ve vývoji azylové a migrační politiky EU.

Tamperská pětiletka 1999–2004

Evropská rada v Tampere v roce 1999 stanovila čtyři východiska azylové a migrační politiky³⁴:

- a) partnerství se zeměmi původu migrantů – má se zabývat bojem proti chudobě, zlepšováním pracovních i životních podmínek, dodržováním lidských práv, zvláště u menšin, žen a dětí,
- b) první fáze společného evropského azylového systému (SEAS) – má být vytvořen společný evropský azylový systém respektující Ženevskou úmluvu, založený na zásadě „non-refoulement“ (ujištění, že nikdo nebude poslán zpět do země, kde mu hrozí pronásledování),
- c) spravedlivé zacházení s občany třetích zemí – integrační politika by měla zajistit pro příslušníky třetích zemí, kteří na území EU pobývají legálně, srovnatelná práva a povinnosti s občany EU,
- d) účinnější řízení migrace v podobě vízové politiky, potírání ilegální migrace, kontroly vnějších hranic a repatriace migrantů do zemí původu.

Bylo rozhodnuto o zavedení společného azylového řízení a o přiznání stejného zacházení všem lidem, kterým byl v EU udělen azyl. Tzv. Tamperská pětiletka stanovila postup

³³ Srov. Amsterdamská smlouva pozměňující smlouvu o evropské unii, smlouvy o založení evropských společenství a související akty

³⁴ Srov. Tampere European Council 15 and 16 October 1999 Presidency Conclusions

vytvoření společného evropského azylového systému a navrhla pětiletý plán na období 2000 až 2005, který zahrnoval hlavně přijetí opatření podle čl. 63 Smlouvy o ES.

Opatření v oblasti standardizace podmínek přijímání uprchlíků byla realizována těmito směrnici.³⁵

- a) směrnice Rady 2001/55/ES ze dne 20. července 2001 o minimálních normách pro poskytování dočasné ochrany v případě hromadného přílivu vysídlených osob a o opatřeních k zajištění rovnováhy mezi členskými státy při vynakládání úsilí v souvislosti s přijetím těchto osob a s následky z toho plynoucími
- b) směrnice Rady 2003/9/ES ze dne 27. ledna 2003, kterou se stanoví minimální normy pro přijímání žadatelů o azyl (**tzv. přijímací směrnice**)
- c) směrnice Rady 2004/83/ES ze dne 29. dubna 2004 o minimálních normách, které musí splňovat státní příslušníci třetích zemí nebo osoby bez státní příslušnosti, aby mohli žádat o postavení uprchlíka nebo osoby, která z jiných důvodů potřebuje mezinárodní ochranu, a o obsahu poskytované ochrany (**tzv. kvalifikační směrnice**)
- d) směrnice Rady 2005/85/ES ze dne 1. prosince 2005 o minimálních normách pro řízení v členských státech o přiznávání a odnímání postavení uprchlíka přijímací směrnice (**tzv. procedurální směrnice**)
- e) Nařízení Rady (ES) č. 343/2003 ze dne 18. února 2003, kterým se stanoví kritéria a postupy pro určení členského státu příslušného k posuzování žádosti o azyl podané státním příslušníkem třetí země v některém z členských států (**tzv. Dublin II**)

Dále byly přijaty směrnice a nařízení upravující **vstup a pobyt občanů třetích zemí** na území EU, z nichž za nejzásadnější lze považovat:

- a) Směrnice Rady 2001/40/ES ze dne 28. května 2001 o vzájemném uznávání rozhodnutí o vyhoštění státních příslušníků třetích zemí
- b) Směrnice Rady 2002/90/ES ze dne 28. listopadu 2002, kterou se definuje napomáhání k nepovolenému vstupu, přechodu a pobytu
- c) směrnice Rady 2003/109/ES ze dne 25. listopadu 2003 o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty, kterou se sblížily

³⁵ Plné znění směrnic lze naléznout např. na portálu MV ČR, sekce Migrační a azylová politika – Legislativní rámec <http://www.mvcr.cz/clanek/migracni-a-azylova-politika-ceske-republiky-470144.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d> nebo přímo na portálu Evropské unie Europa v sekci Spravedlnost, svoboda a bezpečnost, podsekce Volný pohyb osob, azyl a přistěhovalectví: http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons_asylum_immigration/index_cs.htm a na dalším portálu Evropské unie Eur – lex v sekci č. 19 Prostor svobody, bezpečnosti a práva: <http://eur-lex.europa.eu/cs/legis/latest/chap1910.htm>.

vnitrostátní předpisy ohledně přiznání statusu dlouhodobě pobývajícího rezidenta (v ČR paralela – trvalý pobyt) po 5 letech nepřetržitého pobytu na území členské země

d) směrnice Rady 2003/86/ES ze dne 22. září 2003 o právu na sloučení rodiny³⁶

e) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států

f) Směrnice Rady 2004/81/ES ze dne 29. dubna 2004 o povolení k pobytu pro státní příslušníky třetích zemí, kteří jsou obětmi obchodování s lidmi nebo obdrželi pomoc k nedovolenému přistěhovalectví, a kteří spolupracují s příslušnými orgány

g) Směrnice Rady 2004/114/ES ze dne 13. prosince 2004 o podmínkách přijímání státních příslušníků třetích zemí za účelem studia, výměnných pobytů žáků, neplacené odborné přípravy nebo dobrovolné služby

h) Nařízení Rady (ES) č. 539/2001 ze dne 15. března 2001, kterým se stanoví seznam třetích zemí, jejíž státní příslušníci musí mít při překračování vnějších hranic vízum, jakož i seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci jsou od této povinnosti osvobozeni, ve znění pozdějších předpisů

ch) Nařízení Rady (ES) č. 1030/2002 ze dne 13. června 2002, kterým se stanoví jednotný vzor povolení k pobytu pro státní příslušníky třetích zemí, ve znění nařízení Rady (ES) č. 380/2008

i) Nařízení Rady (ES) č. 2252/2004 ze dne 13. prosince 2004 o normách pro bezpečnostní a biometrické prvky v cestovních dokladech vydávaných členskými státy

Naplňování Tamperské pětiletky bylo zásadně ovlivněno politickými událostmi, jako byly teroristické útoky v New Yorku a Washingtonu (11. 9. 2001) a v Madridu (11. 3. 2004) a přijetím Charty základních práv EU, kdy bylo nutné nalézt rovnováhu mezi ochranou základních práv a zajištěním bezpečnosti. Pozdější útoky v Londýně ze 7. 5. 2005 toto napětí posílily. Na Tamperskou pětiletku navázal Haagský program zaměřený na oblast svobody, spravedlnosti a vnitřních věcí za nizozemského předsednictví, které mělo s migrací dlouhodobou zkušenost.

³⁶ Směrnice 2003/86/EC povoluje slučování rodin ve dvou případech. V první řadě povoluje slučování rodin v případech, kdy byl alespoň jednomu členovi rodiny udělen statut uprchlíka. Druhá situace, kdy může dojít ke sloučení rodiny, nastává v případě, kdy alespoň jeden člen rodiny pobývá legálně v jednom z členských států EU nejméně jeden rok a má velkou šanci dostat povolení k trvalému pobytu.

Haagský program „Posílení svobody, bezpečnosti a práva v Evropské unii“ 2005–2009³⁷

Jednalo se o druhou střednědobou strategii pro oblast vnitřních záležitostí a spravedlnosti. Byl schválen Evropskou radou 4.–5. 11. 2004. Jeho rámec, hlavní cíle a implementaci detailněji určuje Akční plán schválený 3. června 2005. Cílem programu bylo zejména zlepšit obecnou schopnost Evropské unie a jejích členských států zaručit základní práva, minimální procesní ochranu a přístup ke spravedlnosti, poskytovat potřebným osobám ochranu v souladu s Ženevskou úmluvou o uprchlících a jinými mezinárodními smlouvami, regulovat migrační toky a kontrolovat vnější hranice Unie, bojovat proti organizovanému mezinárodnímu zločinu a potlačovat hrozbu terorismu, využívat potenciál Europolu a Eurojustu, dále prohloubit vzájemné uznávání soudních rozhodnutí a osvědčení v občanských i trestních věcech a odstraňovat právní a soudní překážky soudních sporů v občanských a rodinných věcech s přeshraničními dopady.

Hlavními výstupy bylo³⁸:

- a) přijetí směrnice Rady 2005/85/ES ze dne 1. prosince 2005 o minimálních normách pro řízení v členských státech o přiznávání a odnímání postavení uprchlíka (tzv. Procedurální směrnice 2005/85/ES).
- b) regulace migračních toků, kontrola vnější hranice a externalizace azylové politiky zejména prostřednictvím zřízení agentury **FRONTEX** (Evropská agentura pro řízení operativní spolupráce na vnějších hranicích členských států EU).³⁹
- c) přijetí směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci (**směrnice o modrých kartách**)
- d) přijetí směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/115/ES ze dne 16. prosince 2008 o společných normách a postupech v členských státech při navracení neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí (**tzv. návratová směrnice**)

Lisabonská smlouva 2009

Dne 1. prosince 2009 začala platit Lisabonská smlouva podepsaná 13. prosince 2007. Dochází ke zrušení dosavadní tří pilířové struktury, EU nahrazuje Společenství a získává

³⁷ Zajímavě hodnotí Haagský program Čížinský 2005. Větší důraz na bezpečnostní aspekty v Evropské unii. Haagský program vytyčuje další cíle EU v budování „prostoru svobody, bezpečnosti a práva

³⁸ Srov. The Hague Programme : strengthening freedom, security and justice in the European Union, Council of European Union.

³⁹ Aktivita Frontexu jsou často kritizovány lidskoprávními organizacemi, neboť mnohdy vedou k eliminaci práva uprchlíků na podání žádosti o azyl. O situaci na vnějších hranicích EU informuje např. aktivistický webový portál <http://www.borderline-europe.de/index.php>, či aktivistický blog <http://fortresseurope.blogspot.com/>

právní subjektivitu. Dřívější Hlava IV Smlouvy o ES o vízové, azylové a přistěhovalecké politice a jiných politikách týkajících se volného pohybu osob je nově začleněna do Smlouvy o fungování EU jako Hlava V s nadpisem Prostor svobody, bezpečnosti a práva. Kapitola 2 článek 63 upravuje politiky týkající se kontrol na hranicích, azylu a přistěhovalectví. Cílem společné přistěhovalecké politiky má být zajištění účinného řízení migračních toků, spravedlivé zacházení se státními příslušníky třetích zemí oprávněně pobývajících v členských zemích a také předcházení a boj proti nedovolenému přistěhovalectví. Lisabonská smlouva počítá s posílením úlohy Evropské unie v politice integrace státních příslušníků třetích zemí, avšak neklade si za cíl harmonizaci právních a regulačních opatření jednotlivých členských států.⁴⁰

Během roku 2009 za švédského předsednictví byl sestaven nový víceletý program EU pro oblast justice a vnitřních věcí, **tzv. Stockholmský program**, který stanovuje obecné priority a politické cíle na období let 2010–2014. Nový program navazuje na Haagský program schválený Evropskou radou v listopadu 2004 a všeobecný program v oblasti spravedlnosti a vnitřních věcí z Tampere z října 1999.

Stockholmský program 2010–2015⁴¹

Stockholmský program pod názvem – **Otevřená a bezpečná Evropa, která slouží svým občanům a chrání je** – byl primárně zaměřen na oblast justice a vnitra. Evropská rada znovu zdůrazňuje prioritu rozvoje prostoru svobody, bezpečnosti a práva a odkazuje se primárně na Evropský pakt o přistěhovalectví a azylu z roku⁴² 2008.

Hlavní body programu jsou následující:

- úprava legálního přistěhovalectví

⁴⁰ Článek 63a Lisabonské smlouvy odstavec 4: Evropský parlament a Rada mohou řádným legislativním postupem přijmout opatření pro povzbuzení a podporu činnosti členských států k podpoře integrace státních příslušníků třetích zemí oprávněně pobývajících na jejich území, s vyloučením harmonizace právních předpisů členských států. Odstavec 5: Tento článek se nedotýká práva členských států stanovit objem vstupů státních příslušníků třetích zemí přicházejících ze třetích zemí na jejich území s cílem hledat tam práci jako zaměstnanci nebo osoby samostatně výdělečně činné.

⁴¹ Srov. <http://www.mvcr.cz/clanek/agenda-eu-na-mv-vicelety-program-pro-oblast-spravedlnosti-a-vnitrich-veci.aspx>

⁴² Evropský pakt o přistěhovalectví a azylu z roku 2008 byl přijat za francouzského předsednictví a je jedním ze série opatření sjednocování rozdílných migračních politik evropských zemí. Jádrem paktu představuje pět hlavních úkolů – organizovat legální migraci a podporovat integraci, bojovat proti nelegální migraci, zefektivnit kontrolu na hranicích (apel na zavedení biometrických víz do 1. 1. 2012), sjednotit azylovou politiku, vytvořit partnerství se zeměmi původu migrantů, a podporovat tak jejich rozvoj (partnerství by mělo mít podobu posilování rozvojových projektů, které by umožňovaly občanům třetích zemí zůstat v zemi původu).

- boj proti nedovolenému přistěhovalectví
- zlepšení ochrany hranic
- vytvoření Evropy azylu
- spolupráce se zeměmi původu a tranzitu

3.4 Integrovaná politika na úrovni ES/EU

Zde je dlužno poznamenat, že integrace migrantů spadá stále především do pravomoci členských států. Státní, regionální a místní orgány veřejné správy nesou odpovědnost za provádění integračních politik v oblastech jako vzdělávání, zdravotnictví, bydlení nebo trh práce. Lisabonská smlouva (2009) počítá s posílením úlohy Evropské unie v migrační politice a integraci příslušníků třetích zemí, avšak neklade si za cíl harmonizaci právních a regulačních opatření jednotlivých členských států. Společné základní principy politiky integrace přistěhovalců byly stanoveny v rámci Haagského programu, který zdůraznil potřebu zesílení koordinace vnitrostátních integračních politik a iniciativ ES/EU. Podle závěrů Evropské rady a zástupců vlád členských zemí (2004) bylo definováno 11 společných základních principů politiky integrace přistěhovalců v Evropské unii.⁴³

1. Integrace představuje dynamický, obousměrný proces vzájemného přizpůsobování všech přistěhovalců a obyvatel členských států. Integrace je nepřetržitý proces, který vyžaduje účast imigrantů, jejich potomků i všech obyvatel. Tento postup zahrnuje jak přizpůsobování přistěhovalců, tak na druhé straně vytváření vhodných podmínek přijímající společnosti pro kompletní ekonomickou, společenskou, kulturní a politickou účast imigrantů. Členské země mají zapojit do integrační politiky cizí i vlastní státní příslušníky a jasně stanovit jejich vzájemná práva a povinnosti.
2. Integrace vyžaduje úctu k základním hodnotám Evropské unie. Každý, kdo žije na území EU, musí ctít její základní hodnoty podle evropských úmluv, také právní předpisy členských států a Chartu základních práv EU. Jedná se např. o dodržování zásad právního státu, svobody, demokracie, lidské důstojnosti, rovnosti a zákazu diskriminace. Členské země musí zabezpečit, aby obyvatelé i přistěhovalci hodnotám, právům a povinnostem rozuměli, užívali je a byli stejným způsobem chráněni. Pokud

⁴³ Srov. Závěry rady a zástupců vlád členských států k přijetí společných základních principů politiky integrace přistěhovalců v Evropské unii.

by jejich názory nebyli slučitelné se základními evropskými zásadami, mohlo by to ohrozit úspěšnou integraci imigrantů i negativně působit na celou společnost.

3. Klíčovou úlohu v procesu integrace hraje zaměstnanost, která je ústředním předpokladem pro účast přistěhovalců, pro jejich příspěvek k hostitelské společnosti a pro zviditelnění tohoto příspěvku. Zaměstnanost je významným prostředkem pro imigranty, jak viditelně přispívat ke společností členských zemí. Podpora integrace přistěhovalců na pracovišti může být realizována uznáváním odborné kvalifikace získané v jiné zemi, poskytováním příležitostí k odborné přípravě a programy na usnadnění přístupu k pracovním místům.
4. Nezbytnou podmínkou integrace jsou základní znalosti jazyka, historie a institucí hostitelské společnosti; pro integraci je nezbytné, aby bylo přistěhovalcům umožněno nabývat těchto znalostí. Některé členské země dávají stále větší důraz na uvítací programy zaměřené na základní jazykové, historické a občanské znalosti. Imigrantům to umožní rychlou adaptaci na novou společnost ve sférách práce, bydlení, vzdělávání a zdravotnictví. Důležitou složkou je osvojení si jazyka a kultury přijímající společnosti při zachování úcty k jazyku a kultuře imigrantů a jejich potomků. Tyto programy přispívají k ekonomickému a sociálnímu blahobytu celé společnosti.
5. Pro přípravu přistěhovalců, a zejména jejich potomků, na úspěšnější život a aktivnější účast ve společnosti má zásadní význam vzdělávání. Vzdělávání je významný prvek přípravy nově příchozích lidí k účasti ve všech oblastech všedního života společnosti. Cílem je předávání znalostí o úloze společenských institucí, předávání norem a hodnot závazných pro fungování společnosti. Vzdělávání se má zaměřit hlavně na ženy a děti a má zabránit předčasnému ukončení školní docházky, stejně tak i všem projevům zločinnosti u přistěhovalecké mládeže.
6. Nezbytným předpokladem lepší integrace je přístup přistěhovalců k institucím, jakož i k veřejným statkům a soukromému zboží a službám na stejném základě jako státní příslušníci a způsobem vylučujícím jakoukoli diskriminaci. Právo EU zakazuje diskriminaci z důvodu etnického či rasového původu, a to v těchto oblastech: zaměstnání, vzdělávání, sociální zabezpečení, zdravotní péče, přístup ke zboží, službám a bydlení. Omezení práv cizích státních příslušníků vede k nerovnému zacházení s cizinci a zvyšuje riziko sociální exkluze, které může trvat i několik generací.
7. Základním mechanismem integrace je častý styk mezi přistěhovalci a občany členského státu. Styk mezi přistěhovalci a občany členského státu obohacují společná

fóra, dialog kultur, vzdělávání o přistěhovalcích a jejich kulturách a povzbudivé životní podmínky v městských sídlištích. Hlavním faktorem procesu integrace, který probíhá hlavně na místní úrovni, je množství a kvalita soukromých kontaktů mezi imigranty a ostatními obyvateli. Přínosem pro integraci může být zlepšení životních podmínek přistěhovalců, protože se často koncentrují do chudinských městských čtvrtí. Nutností je provádění osvěty o příznivých hlediscích rozmanitosti ve společnosti a boj proti rasismu.

8. Projevování různých kultur a vyznání je zaručeno podle Charty základních práv a musí být chráněno vždy, když není v rozporu s jinými nedotknutelnými evropskými právy nebo s vnitrostátními předpisy. Členské země musejí zabezpečit práva na svobodu projevu své kultury a vyznání, ale také aby tyto projevy nebránily imigrantům v účasti na přijímající společnosti a ve výkonu jiných základních práv.
9. Integraci přistěhovalců napomáhá jejich účast na demokratickém procesu a při formulování integračních politik a opatření, zejména na místní úrovni. Pokud se imigranti mohou podílet na formulování politiky, které se jich přímo týkají, pravděpodobně to povede k posílení jejich pocitu sounáležitosti a zkvalitnění integrační politiky. Imigranti by se také mohli zapojit do všech vrstev demokratického procesu a získávat aktivní i pasivní volební právo.
10. Při tvorbě a provádění veřejné politiky je důležité mít na zřeteli promítnutí integračních politik a opatření do širokého portfolia příslušných politik a do všech úrovní veřejné správy a veřejných služeb (mainstreaming). Na integraci cizinců se podílí několik veřejných politik a institucí, zejména na místní a regionální úrovni (školství, sociální služby). V členských zemích i úrovni EU je nutné přijímat kroky k tomu, aby byl brán ohled na začleňování cizinců nejen v rámci politik zacílených na integraci, ale i při formulování a realizování politik jiných. Pro účinnou integrační politiku je zapotřebí spolupráce i s dalšími aktéry veřejného a soukromého života: podniky, politické strany, média, kulturní, společenské a náboženské organizace.
11. K průběžným úpravám politiky, hodnocení pokroku integrace a zefektivnění výměny informací je potřeba stanovovat jasné cíle, ukazatele a mechanismy jejich hodnocení. Při provádění integrační politiky je potřeba znát, zda je účinná a dosahuje pokroků. K tomu slouží ukazatelé integrace, cíle, mechanismy jejich hodnocení a porovnávání s nejlepšími. Toto hodnocení pomáhá učit se ze zkušeností, zabránit chybám a vhodně přizpůsobovat politiky.

Tyto principy jsou každoročně aktualizovány. Zajímavý je zejména stále více rostoucí akcent na vytvoření společné integrační politiky, která by stanovila závazné indikátory úspěšné integrace a podpora sociální soudržnosti, dodržování demokratických hodnot a interkulturního dialogu jako součásti integračního procesu.

Níže uvedená tabulka nabízí srovnání migračních vln s vývojem migrační politiky ES/EU⁴⁴.

Čtyři evropské migrační vlny	Tři fáze vývoje migrační politiky ES/EU
1. rekonstrukce Evropy a pracovní migrace (1945–1974)	-
2. sjednocování rodin (druhá polovina 70. let – konec 80. let)	1. počátky mezivládní spolupráce (druhá polovina 70. let – 1993)
3. nucená a nelegální migrace, nárůst počtu žadatelů o azyl	2. institucionalizovaná mezivládní spolupráce (1993–1999)
4. návrat pracovní migrace, dočasná migrace (od 1999)	3. komunitarizace migrační a azylové politiky (od 1999)

Fáze vývoje společné migrační politiky nekorespondují významně s evropskými migračními vlnami, přesto lze najít mezi nimi společné vazby. Počátky mezivládní spolupráce korespondují s druhým obdobím migrace. Institucionalizace spolupráce je do značné míry reakcí na nárůst azylové migrace po roce 1990. Post- amsterdamské období pak již probíhá souběžně se čtvrtým migračním obdobím.

Shrnutí

Historie migrace a vývoje imigrační a integrační politiky ES/EU je velkým zdrojem poučení a inspirace pro formování stávajících politik. Ukázalo se, že na migraci nelze nahlížet pouze z ekonomické perspektivy a migranty vnímat jen jako pracovní sílu. Migrační politiku musí vždy doprovázet integrační opatření, aby byla úspěšná. Většina starých členských zemí dlouho váhala, než se prohlásila za přistěhovalecké země. Nyní sledujeme, že migrační politika je jeden z nejdynamičtějších souborů politik v rámci ES/EU.

⁴⁴ Srov. Barša, P., Baršová, A. Přistěhovalectví a liberální stát. Imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku, s. 135

Míra komunitarizace jednotlivých migračních politik se však liší. Ekonomická imigrace a integrace na počátku stojí zpočátku hledání společného konsensu, zatímco v oblasti azylu je již vysoká míra komunitarizace otázek azylu. Důvodem je snaha o uchování suverenity států a zejména odlišná migrační realita a historie v jednotlivých zemích, které se rozšířením EU ještě posílily.

4 MIGRACE A INTEGRACE V ČR JAKO KONTEXT FORMOVÁNÍ INTERKULTURNÍ PRÁCE

Cílem této kapitoly⁴⁵ je obdobně jako v kapitole předchozí představit rámcový přehled klíčových historických a politických událostí a principů imigračních a integračních politik v ČR od konce druhé světové války, které ovlivňují směřování v sociální práci s migranty ve smyslu generování specifických cílových skupin a také ideových přístupů k těmto skupinám.

4.1 Základní demografické údaje o migraci v ČR po 2. světové válce

Do 90. let 20. století patřila ČR mezi vystěhovalecké země s převahou ekonomické emigrace a politického exilu. Téma přistěhovalectví je pro českou společnost poměrně nové. V době socialismu v podstatě neexistovala spontánní imigrace do naší země a řadíme se stále k víceméně etnicky homogenním státům. V roce 1990 bylo v ČSFR registrováno celkem 35 198 cizinců s povoleným pobytem, v roce 1999 zde žilo legálně již 228 862 cizinců⁴⁶. Ve zprávě OECD⁴⁷ o sociální a ekonomické situaci v členských zemích, publikované v roce 2006, se konstatuje, že ČR v letech 1992–2002 byla ze všech zemí OECD zemí s největším přírůstkem cizinců. I přesto, že je nárůst imigrace významný, podíl cizinců na celkovém počtu obyvatel v ČR zatím nedosahuje průměrné hodnoty v tzv. starých zemích EU, která činí 8–10 %. V roce 2013 se podíl cizinců v populaci pohybuje okolo 4,2 % (cca 440 000). Česko je cílem zejména ekonomické migrace, což odpovídá i věkovému složení (polovina migrantů je ve věku 20–39 let, podíl dětí a seniorů je zatím zanedbatelný). Cizinci se v ČR začínají postupně usazovat a přibývají zde migranti druhé a třetí generace, z nichž někteří mají již české občanství. V roce 2000 měla trvalý pobyt 20 % cizinců, v roce 2013 už 51 %.⁴⁸

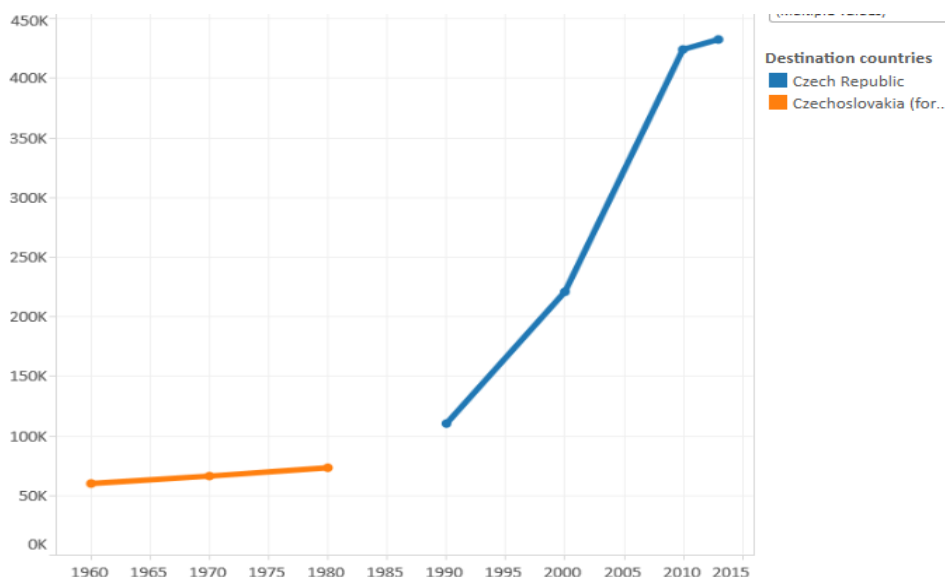
⁴⁵ Tuto kapitolu autorka zpracovala v publikaci DOHNALOVÁ, E. Migrace a integrace v Evropské Unii a v České republice jako kontext formace profese interkulturní pracovník, s.177-189

⁴⁶ Srov. [http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/D9003FD948/\\$File/3201814_0102.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/D9003FD948/$File/3201814_0102.pdf)

⁴⁷ Srov. <http://www.oecd.org/migration/mig/internationalmigrationoutlook2006.htm>

⁴⁸ Statistické údaje o počtu cizinců v ČR v letech 1989 – 2012 zpracovával Český statistický úřad. Od roku 2013 statistické údaje zpracovává Ministerstvo vnitra, Odbor azylové a migrační politiky na <http://www.mvcr.cz/clanek/cizinci-s-povolenym-pobytem.aspx>

Graf znázorňující počet imigrantů v letech 1960–2013



Zdroj: Migration Policy Institute 2014

K 31. 12. 2014 na území ČR pobývalo 451 923 cizinců⁴⁹. Z toho 251 342 s trvalým pobytem a 200 581 s některou z forem přechodného pobytu (nezahrnují se krátkodobé pobyty pod devadesát dnů, žadatelé o mezinárodní ochranu, azylanti a osoby s udělenou doplňkovou ochranou). V důsledku ekonomické krize a od 1. 1. 2011 v důsledku restriktivní novely zákona 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, cizinců s přechodnou formou pobytu u nás ubývá. Naopak cizinců s trvalým pobytem, kteří již v ČR žijí delší dobu (většinou minimálně pět let), přibývá. Dlouhodobě jsou v ČR nejvíce zastoupeni občané z Ukrajiny, Slovenska, Vietnamu, Ruské federace a Polska. Nejvíce cizinců (přibližně třetina) žije na území hlavního města Prahy a dále v Středočeském a Jihomoravském kraji. Distribuce cizinců zrcadlí pracovní možnosti v jednotlivých regionech. Počet mužů mírně převažuje nad počtem žen zejména v kategorii dlouhodobých pobytů, kde se potvrzuje vzorec, že se na cestu nejprve vydá muž a pak jej následuje žena, potažmo rodina. Věkový průměr cizinců v ČR je nejčastěji mezi 26–35 lety. Potvrzuje se tím, že migrují především lidé v produktivním věku, což je důležitý fakt pro diskusi o ekonomickém přínosu migrantů a možnostech řešení rapidního stárnutí české populace proaktivní imigrační politikou.⁵⁰

⁴⁹ Srov. <http://www.mvcr.cz/clanek/cizinci-s-povolenym-pobytem.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>

Jedná se o cizince z třetích zemí se zaevidovaným povoleným pobytem na území České republiky a cizince ze zemí EU + Islandu, Norska, Švýcarska a Lichtenštejnska se zaevidovaným pobytem na území České republiky.

⁵⁰ Srov. DOHNALOVÁ, E. Migrace a integrace v Evropské Unii a v České republice jako kontext formace profese interkulturní pracovník, s. 159–161

Tabulka: Počet cizinců v ČR od 2002 do 2012

Cizinci s povoleným pobytem na území ČR – vývoj od roku 2002

Stav k 31.12. roku	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
v ČR celkem cizinců s povoleným pobytem	231 608	240 421	254 294	278 312	321 456	392 087	438 301	433 305	425 301	436 389	438 213
tj. %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
meziroční změna	20 814	8 813	13 873	24 018	43 144	70 631	46 214	-4996	-8 004	11 088	1 824
z toho pobyt											
trvalý pobyt	75 249	80 844	99 467	110 598	139 185	158 018	172 927	181 161	189 962	198 051	214 027
tj. %	32,5	33,6	39,1	39,7	43,3	43,3	39,5	41,8	44,7	45,4	48,8
meziroční změna	5 433	5 595	18 623	11 131	28 587	18 833	14 909	8 234	8 801	8 089	15 976
přechodný pobyt*	156 359	159 577	154 827	167 714	182 271	234 069	265 374	252 144	235 339	238 338	224 186
tj. %	67,5	66,4	60,9	60,3	56,7	56,7	60,5	58,2	55,3	54,6	51,2
meziroční změna	15 381	3 218	-4 750	12 887	14 557	51 798	31 305	-13 230	-16 805	2 999	-14 152

Zdroj: MV ČR 2013⁵¹

Počet žadatelů o mezinárodní ochranu u nás od vstupu ČR do EU 1. května 2004 výrazně klesá. Je to dáno zejména restriktivní azylovou politikou EU a také polohou ČR, která je tzv. vnitřní členskou zemí a neleží na ostře střežené vnější hranici EU. Pro žadatele o mezinárodní ochranu je možné se do ČR dostat buď letecky, nebo riskovat nebezpečnou pozemní cestu s převaděči přes členské státy EU. V roce 1993 u nás bylo 2 207 žadatelů o mezinárodní ochranu a azyl byl udělen 251 lidem, v roce 2001 počet žadatelů dosáhl nejvyššího počtu 18 094 osob (jednalo se zejména o uprchlíky z Kavkazu), azyl byl však udělen pouze 83 osobám. V roce 2013 žádost podalo 707 osob a azyl byl přiznán 96 osobám a 256 osobám byla přiznána doplňková ochrana. V roce 2014 podalo žádost pouhých 59 žadatelů o mezinárodní ochranu. ČR v rámci EU patří mezi země s nejnižším počtem žadatelů o mezinárodní ochranu. Méně žadatelů vykazují jen Pobaltské republiky.

⁵¹ Sr. Ministerstvo vnitra ČR. Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky v roce 2012. Pro rok 2013 a 2014 MVČR doposud souhrnnou zprávu nepublikovalo.

Tabulka: Počet žadatelů o mezinárodní ochranu v letech 1990–2014

Počty žádostí o mezinárodní ochranu v jednotlivých letech (1990 - 2013)

Numbers of applications for international protection by years (1990 - 2013)

rok <i>year</i>	ŽÁDOSTÍ CELKEM <i>APPLICATIONS TOTAL</i>	z toho <i>of which</i>	
		nové žádosti <i>new applications</i>	opakované žádosti <i>repeated applications</i>
1990	1 602	-	-
1991	2 226	-	-
1992	841	-	-
1993	2 207	-	-
1994	1 187	-	-
1995	1 417	-	-
1996	2 211	-	-
1997	2 109	-	-
1998	4 086	-	-
1999	7 218	-	-
2000	8 794	-	-
2001	18 094	-	-
2002	8 484	-	-
2003	11 400	-	-
2004	5 459	-	-
2005	4 021	-	-
2006	3 016	-	-
2007	1 878	-	-
2008	1 656	1 060	596
2009	1 258	633	625
2010	833	414	419
2011	756	491	265
2012	753	509	244
2013	707	491	216

Počty žádostí o mezinárodní ochranu v jednotlivých měsících roku 2014

Numbers of applications for international protection in 2014 by month

rok <i>year</i>	ŽÁDOSTÍ CELKEM <i>APPLICATIONS TOTAL</i>	z toho <i>of which</i>	
		nové žádosti <i>new applications</i>	opakované žádosti <i>repeated applications</i>
leden	January	59	39
únor	February		20
březen	March		
duben	April		
květen	May		
červen	June		
červenec	July		
srpen	August		
září	September		
říjen	October		
listopad	November		
prosinec	December		
CELKEM	TOTAL	59	39
			20

Zdroj: MV ČR 2015⁵²

⁵² Srov. <http://www.mvcr.cz/clanek/statisticke-zpravy-o-mezinarodni-ochrane-za-jednotlive-mesice-v-roce-2014.aspx>

Počet nelegálně pobývajících cizinců u nás je po vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004 a po zrušení vnějších hranic (kromě mezinárodního letiště) začleněním do schengenského prostoru v roce 2007 těžce zjištělný. Ředitelství služby cizinecké policie vykazuje počet cizinců, kteří byli zajištěni při pobytové kontrole na území ČR – např. měli prošlé povolení k pobytu či pracovali bez pracovního povolení. Počet cizinců, kteří nelegálně překročí hranici, je nyní jednoduše zjištělný pouze na mezinárodních letištích či při náhodných kontrolách hraničních oblastí.

Nelegální migrace v ČR od roku 2002

Rok	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nelegální migrace (celkem zjištěno osob)	34 314	34 556	27 391	15 489	11 488	8 096	3 829	4 457	2 988	3 360	3 595
nelegální migrace přes vnější schengenské hranice	14 741	13 206	10 695	5 689	4 371	3 384	168	190	140	80	119
nelegální pobyt	19 573	21 350	16 696	9 800	7 117	4 712	3 661	4 267	2 848	3 280	3 476

Vysvětlivka: K hlášení událostí využívají základní útvary Policie České republiky IS UDÁLOST

Poznámka: Údaje zpracovány ŘSCP PČR

Zdroj: MV ČR 2013

Ministerstvo vnitra každoročně publikuje zprávu o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců a mezinárodní ochraně, kde lze najít podstatná data. Hlavní portál nabízející analyticko-kritický pohled na migraci a integraci v ČR se nazývá Migraceonline a spravuje jej Multikulturní centrum Praha.

4.2 Historie migrace v ČR od konce 2. světové války

Do 90. let 20. století patřila ČR mezi vystěhovalecké země s převahou ekonomické emigrace a politického exilu. V době sovětského socialismu v podstatě neexistovala spontánní imigrace do naší země, proto je téma přistěhovalectví pro českou společnost poměrně nové.

Období po druhé světové válce 1945–1948⁵³

Období po 2. světové válce se vyznačovalo etnickou selektivní přistěhovaleckou politikou. Po roce 1945 došlo k vlně návratové migraci krajanů. Reemigrace Čechů, Slováků a příslušníků dalších slovanských národů byla podporována v rámci tzv. úředních přesídlovacích akcí řízených státem. Motivací bylo navýšit počet slovanského obyvatelstva

⁵³ Srov. BARŠA, P., BARŠOVÁ, A. Přistěhovalectví a liberální stát. Imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku, s. 215-219

jako kompenzace odsunu více než 2 282 000 Němců a oživit zejména české pohraničí. Jasnou ideologií imigrační politiky poválečné doby byla homogenizace společnosti, kde nebudou zastoupeny národnostní menšiny.

Poválečná imigrace slovanských národů probíhala ve dvou vlnách:

1. vlna 1945–1946

Převládala samovolná imigrace ve spojení s repatriací osob vysídlených z důvodů války (např. vězni koncentračních táborů) a jednalo se o cca 64 000 osob.

2. vlna 1947–1950

Druhá vlna zahrnovala návrat krajanů z Volyně, Rumunska, Bulharska i mimoevropských států jako USA, Kanady, Argentiny, Brazílie, Číny, Indie, Palestiny a byla organizována státem v rámci úředních přesídlovacích akcí. Tito krajané navrátilci měli nárok na udělení československého občanství. Návraty byly státem organizovány od vypravování návratových transportů, provozu shromažďovacích střediska až po podporu při vlastním usídlování, což zahrnovalo nalezení bydlení a práce. Celkově se jednalo o 202 526 krajanů, kteří se po válce vrátili v rámci organizovaných přesídlovacích akcí či spontánně. K poválečné imigraci se zahrnuje i příchod asi 13 000 Řeků v letech 1948–1950. Jednalo se o politické uprchlíky občanské války v Řecku v letech 1946–1949. A další migrační vlnou byl příchod slovenských Romů do vylidněného českého pohraničí v rámci náborových akcí, spontánně a následně i v důsledku politiky nuceného rozptylu. Jednalo se o cca 16 752 osob.⁵⁴

Období státního socialismu 1948–1989

Ideologie socialismu sovětského typu s uzavřením hranic v podstatě umožňovala existenci jen ideologicky vymezené imigrační politiky. To potvrzuje např. socialistická úprava zákona o azylu, kde se důvody pro udělení azylu výrazně liší od důvodů uvedených v Ženevské úmluvě.

Čl. 33 Ústavy ČSSR z roku 1960 stanoví: *právo na azyl poskytnuto těm, kteří byli pronásledováni z důvodů hájení zájmů pracujícího lidu, za účast na národně osvobozovacím boji, za vědeckou a uměleckou tvorbu nebo činnost na obranu míru.* Dočasná pracovní migrace byla omezena jen na země socialistického bloku. S většinou těchto zemí byl zaveden bezvízový styk.

⁵⁴ O vnitřní migraci Romů pojednává např. sborník *Romové v České republice (1945–1998)*, Praha: Socioklub, 1999.

Počty trvale usazených cizinců byly nízké. V 80. letech mělo trvalý pobyt 28 000 cizinců a dlouhodobý pobyt 9 000 cizinců.

V socialistické ČSSR významnější roli hrála dočasná pracovní migrace v rámci zemí Rady vzájemné hospodářské pomoci⁵⁵. Tato migrace byla založena na hospodářské spolupráci a socialistické „internacionální pomoci“. Byly uzavírány mezivládní dohody hlavně v 70.– 80. letech.

Nejdelší tradici mělo zaměstnávání občanů z Polska, kdy se první dohody uzavřely v 60. letech. Významnou spoluprací ČSSR navázalo také s Vietnamskou socialistickou republikou. Dohody o odborné přípravě vietnamských studentů a pracovníků v československých učilištích a podnicích byly podepisovány od 60. let. Největší počet vietnamských občanů zde byl v roce 1983 a jednalo se o 27 100 osob. Obdobné dohody o zaměstnávání a zvyšování kvalifikace byly uzavírány s Kubou, Mongolskem, Angolou, Severní Koreou, Laosem a Kyprem.

Na konci roku 1990 zde pracovalo 23 113 občanů Vietnamu, 3 790 občanů Polska, 274 občanů Mongolska, 101 občanů Kuby, 142 občanů Angoly. České úřady ve spolupráci s ambasádami daných zemí k těmto migrantům uplatňovaly politiku segregace. Po roce 1989 byly mezinárodní dohody o spolupráci ukončeny a většina pracovníků se vrátila do zemí původu. V roce 1993 zde žilo 1 110 občanů Vietnamu, 210 občanů Polska, 10 občanů Angoly.

Migrace po roce 1989

Sametová revoluce v roce 1989 a rozpad sovětského bloku s sebou přinesl otevření hranic naší země a postupné začleňování se do kontextu politik zemí EU, které bylo stvrzeno 1. 5. 2004 vstupem ČR do EU. ČR se postupně stává cílovou destinací pro mnohé cizince. Podoba migrační a integrační politiky je ovlivněna mnohými vlivy z minulosti a také velmi silně politikou EU. Jedná se o dědictví pracovní migrace za socialismu (např. pobyt vietnamských dělníků, který založil rozvoj vietnamského podnikání), umožnění bezvízového styku některým zemím postsovětského bloku (do roku 2000 existoval bezvízový styk s mnohými

⁵⁵ RVHP byla obchodní organizace sdružující v době studené války socialistické státy sovětského bloku. Zakládajícími členy RVHP byly Bulharsko, Československo, Maďarsko, Polsko, Rumunsko a Sovětský svaz. Později přistoupily Albánie (1949), NDR (1950), Mongolsko (1962), Kuba (1972) a Vietnam (1978). Přidruženým státem RVHP byla od roku 1964 Jugoslávie. S RVHP částečně spolupracovaly nebo měly status pozorovatele i některé nesocialistické či rozvojové země (Finsko, Irák, Mexiko, Nikaragua, Etiopie, Laos, Jižní Jemen aj.). RVHP se rozpadla v roce 1991.

postsovětskými zeměmi – Ukrajina, Ruská federace, Bělorusko, Gruzie, Moldávie aj. a nastartoval tzv. klientský systém – např. zaměstnávání přes zprostředkovatele mnohdy na hraně zákona), kulturní a rodinné vazby se sousedními zeměmi. Začal také růst zájem o imigraci zevnitř – rostla poptávka podnikatelů po levnější pracovní síle ze zahraničí. Postupně začalo růst úsilí státu o řízení migrace a od konce 90. let je migrační politika ČR určována primárně prioritami EU.

4.3 Vývoj imigrační a integrační politiky od roku 1989

Baršová, Barša⁵⁶ navrhli klasifikaci členění vývoje migrační a integrační politiky v ČR, která se nyní obecně přijímá⁵⁷ a která je založena na kritériu liberální vs. restriktivní přístup. Dle tohoto měřítka lze vývoj imigračních politik po roce 1989 rozdělit do pěti období⁵⁸.

4.3.1 První období 1990–1996

Toto období těsně po revoluci lze označit za liberální a bylo ve znamení „*laissez-faire*“⁵⁹. Jednalo se o spontánní liberální porevoluční dobu, kdy v podstatě každý mohl vstoupit na území bez restrikcí. Děravost imigrační kontroly spočívala primárně v tom, že existovala možnost žádat o povolení k dlouhodobému a trvalému pobytu přímo na území ČR, a nikoli pouze na zastupitelských úřadech v zahraničí, jak je tomu ve většině případů dnes. Cizinec mohl přijet jako turista a teprve potom si hledat práci a žádat o dlouhodobější formu pobytu.

V tomto období byl přijat nový zákon č. 123/1992 Sb., o pobytu cizinců na území České a Slovenské Federativní Republiky, který nahradil zákon o pobytu cizinců z roku 1965. Nový zákon přinesl nyní již standardní členění pobytů na krátkodobý do šesti měsíců, dlouhodobý do jednoho roku a trvalý. Nicméně trvalý pobyt mohli získat pouze rodinní příslušníci občanů ČR a humanitární případy. Ačkoli bylo poměrně jednoduché přicestovat a zůstat na území, bylo velmi obtížné se v zemi trvale usadit a získat české občanství.

⁵⁶ Srov. BARŠA, P., BARŠOVÁ, A. Přistěhovalectví a liberální stát. Imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku, s.219-238

⁵⁷ Odlišnou periodizaci nabízí Drbohlav 2010, str. 69–90. Vychází primárně z historicko-politických změn, nicméně lze říci, že linie liberální vs. restriktivní přístup je i v tomto členění zachována.

⁵⁸ Srov. KUŠNÍRÁKOVÁ T., ČÍŽINSKÝ, P. Dvacet let české migrační politiky: liberální, restriktivní, anebo ještě jiná?

⁵⁹ *Laissez-fair* (nechte konat) zásada, podle níž má stát a vláda zasahovat do ekonomického dění co nejméně. Toto přesvědčení je jedním z pilířů liberalismu.

Dále byl přijat zákon č. 498/1990 Sb., o uprchlících – upravující pobyt ohrožených skupin cizinců a od 90. let započala také návratová reemigrace krajanů, kdy se jednalo o spontánní návrat emigrantů, kteří zemi opustili v době komunismu a také krajanů ze starších migračních vln. Pomoc státu byla umožněna jen těm krajanům, kteří byli ohroženi v zemi původu.

Baršová, Barša⁶⁰ toto období označují *liberalismus tolerance – nikoliv přijetí*. Jinými slovy lze říci, že v tomto období imigrační politika byla velmi liberální, zatímco integrační politika se vztahovala pouze na uprchlíky a české krajany a zaměřovala se hlavně na otázky materiální pomoci a technicko-organizační stránku věci. Od roku 1994 začal fungovat asistenční program zaměřený na uprchlíky pod názvem „Státní asistenční program pro integraci“, zaměřený na oblast pomoci s bydlením, výukou češtiny a nabídkou poradenství.⁶¹

V oblasti vznikající **integrační politiky** hlavním katalyzátorem příprav byla Rada Evropy a také uvědomění si, že podstatná část ekonomických migrantů (Vietnamců, Rusů, Ukrajinců aj.) zde zůstane. Výstupy byly však v podstatě nulové, což souviselo také s tím, že i EU do konce 90. let otázkám integrace migrantů nevěnovala pozornost.

4.3.2 Druhé období 1996–1999

Toto období lze označit za restriktivní v oblasti imigrační politiky, integrační politice nebyla věnována specifická pozornost. Dochází postupně k zpříšňování cizineckých předpisů a praxe. Vnitřními důvody jsou ekonomická krize v letech 1997–1998, rostoucí nezaměstnanost a obavy z ilegální migrace. Vnějšími důvody snaha o přijetí do EU a zahájení proces harmonizace s předpisy EU.

Přejímání evropské agendy bylo velmi náročným procesem, který plně zaměstnal státní administrativu. Drbohlav⁶² vznik migrační politiky komentuje následovně: *Migrační politika ČR se vytvořila sama, a to díky postupné (plánované a realizované) integraci do západoevropských struktur.*

Toto období vyvrcholilo přijetím značně restriktivního zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých zákonů (dále ZPC) a nového zákona č. 325/1999

⁶⁰ BARŠA, P., BARŠOVÁ, A. Přistěhovalectví a liberální stát. Imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku, s.222

⁶¹ Hodnocením programu se zabývá např. studie od Uherka. Integrace azylantů. Výzkumná zpráva pro Úřad Vysokého komisaře OSN pro uprchlíky Oddělení pro Českou republiku, 2002. Dostupné na www.mezikulturnidialog.cz/res/data/011/001343.doc

⁶² Srov. URCIN, B., DRBOHLAV, D., KUČERA, T. Možnosti migračního řešení perspektivního úbytku a demografického stárnutí obyvatelstva České republiky.s. 653- 682.

Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky (dále ZA), které vstoupily v platnost 1. 1. 2000. ZPC sice byl v mnohém ohledu restriktivní, nicméně přinesl jednu zásadní změnu – možnost přechodu z dlouhodobého na trvalý pobyt po 10 letech nepřetržitého pobytu na území ČR. V režimu zákona č. 123/1992 Sb. o trvalý pobyt mohl požádat cizinec pouze z důvodů sloučení s rodinnými příslušníky, kteří v ČR již trvale žili, či v humanitárních případech. Nový ZPC tedy nepřímo připustil trvalý charakter migrace do ČR a možnost získat občanství.

4.3.3 Třetí období 1999–2004⁶³

Toto období je označováno za *konsolidační*. Je charakterizováno počátky konceptualizace imigrační a integrační politiky a současně upřednostňováním primátu práva nad politikou. Prioritně jsou přijímány úpravy vynucené transpozicí práva ES/EU bez ohledu na český kontext migrační reality a potřeb.

Imigrační politika

První vlašťovkou formulování vlastní imigrační politiky je přijetí **Zásad politiky v oblasti migrace cizince**⁶⁴ v roce 2003 vládou ČR. Představují východisko pro vytvoření ucelené politiky státu pro oblast imigrace, zdůrazňují řídicí roli státu, nutnost širší spolupráce státu s kraji, obcemi, občanskou společností, podporu přínosným formám migrace a potírání migrace nelegální. Zásady jsou formulovány velmi vágně a nepřinášejí konkrétní odpověď na otázku, jaké migranty a v jakém počtu Česká republika chce mít na území.⁶⁵

⁶³ Zprávy o situaci v oblasti migrace v České republice od roku 2001 naleznete na online portálu MV ČR dostupné na <http://www.mvcr.cz/clanek/migracni-a-azylova-politika-ceske-republiky-470144.aspx>

⁶⁴ Zásady byly schváleny usnesením vlády č. 55 ze dne 13. ledna 2003 č. 55 k účinnosti Konceptce integrace cizinců na území České republiky a dalšího rozvoje této konceptce po vstupu České republiky do Evropské unie. Zásady představují:

Zásada 1 Česká republika s ohledem na mezinárodní závazky, které pro ni vyplynou z členství v Evropské unii, důsledně prosazuje řídicí roli státu v oblasti migrace.

Zásada 2 Migrační politika státu je založena na koordinovaném postupu všech státních orgánů, orgánů územní a zájmové samosprávy a na podpoře ze strany dalších subjektů zabývajících se migrací.

Zásada 3 Migrační politika státu je zaměřena na odstraňování všech forem nelegální migrace a jiných nelegálních aktivit, a to jak opatřeními na poli mezinárodní spolupráce, tak i opatřeními národními. **Zásada 4** Migrační politika státu neklade překážky legální migraci, a podporuje imigraci, která je pro stát a společnost v dlouhodobé perspektivě přínosná.

Zásada 5 Realizace migrační politiky státu předpokládá široké zapojení nevládních a dalších organizací občanské společnosti.

Zásada 6 Česká republika se spolupodílí na úsilí světového a evropského společenství na řešení migračních důsledků humanitárních krizí a na odstraňování příčin těchto jevů.

⁶⁵ Za jednoznačný počin proaktivní imigrační politiky lze označit projekt Ministerstva práce a sociálních věcí (nikoli MV ČR) nazvaný **Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků**, který byl zahájen v roce 2003 a ukončen v roce 2010. Podstatou projektu bylo rychlejší získání trvalého pobytu po 2,5 letech až 1,5 roku pro

Konec 90. let je charakterizován zpřísněním podmínek pro pracovní migranty.⁶⁶ 1. 1. 2000 vstoupily v platnost dva zásadní zákony: Zákon č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území ČR a zákon č. 325/1999, Sb. o azylu a byla zavedena vízová povinnost pro občany některých postsovětských států.

Zákon o pobytu cizinců zavedl nový vízový a pobytový režim. O vstupní vízum i pobytové povolení se již muselo žádat na zastupitelském úřadě v zahraničí. Byly upraveny dva typy pobytu – přechodný (bez víza, na základě krátkodobého a dlouhodobého víza) a trvalý pobyt. Zákon zakazoval změnu účelu pobytu na území ČR.

Nový azylový zákon zavedl novou terminologii: azylant – osoba s přiznaným statutem uprchlíka, žadatel o azyl – osoba žádající o status uprchlíka. Do zákona byly zahrnuty v souladu s harmonizací s předpisy EU Dublinská úmluva a tzv. londýnské rezoluce zavádějící kategorii „zjevně neodůvodněná azylová žádost“⁶⁷. Byla rozšířena práva žadatelů, zejména možnost ihned pracovat bez nutnosti pracovního povolení. Zpřísnění cizineckého zákona vedlo k tomu, že mnoho ekonomických migrantů žádalo o azyl s cílem legalizovat svůj pobyt. V roce 2001 byl podán rekordní počet žádostí o azyl 18 094, což souviselo jak s exodem

žadatele včetně jeho rodinných příslušníků. Projekt byl určen vysokokvalifikovaným migrantům z některých zemí a byl inspirován kanadským imigračním bodovým modelem.

Do projektu od jeho počátku k 30. 8. 2010 vstoupilo 1806 účastníků a asi 1700 rodinných příslušníků. Celkem se tedy jedná o 3500 cizinců, kteří mohli získat na základě účasti v projektu doporučení k získání trvalého pobytu v ČR. Trvalý pobyt v ČR dosud (k 1. čtvrtletí 2010) získali na základě účasti v projektu 843 účastníci (včetně rodinných příslušníků). Usnesením vlády České republiky ze dne 7. prosince 2010 č. 880 bylo schváleno ukončení projektu Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků z důvodů šetření finančních prostředků ve veřejném rozpočtu a snižování počtu volných pracovních míst v důsledku ekonomické krize.

⁶⁶ V roce 1999 bylo na území 228 862 cizinců s dlouhodobým a trvalým pobytem, v roce 2000 to bylo jen 200 951 osob (www.czso.cz).

⁶⁷ **Zákon č. 325/1999 Sb. O azylu § 16:**

- (1) Žádost o udělení mezinárodní ochrany se zamítne jako zjevně nedůvodná, jestliže žadatel
- a) uvádí pouze ekonomické důvody,
 - b) bez vážného důvodu uvádí nesprávné údaje o své totožnosti nebo státním občanství nebo tyto údaje odmítá uvést,
 - c) žádá o udělení mezinárodní ochrany pouze proto, aby unikl situaci všeobecné nouze,
 - d) přichází ze státu, který Česká republika považuje za třetí bezpečnou zemi nebo bezpečnou zemi původu, nebude-li prokázáno, že v jeho případě tento stát za takovou zemi považovat nelze,
 - e) má více než 1 státní občanství a nevyužil ochrany některého ze států, jehož státní občanství má, pokud neprokáže, že z důvodů uvedených v § 12 nebo 14a této ochrany využít nemohl,
 - f) neuvádí skutečnost svědčící o tom, že by mohl být vystaven pronásledování z důvodů uvedených v § 12 nebo že mu hrozí vážná újma podle § 14a,
 - g) uvádí skutečnosti zjevně nevěrohodné, nebo
 - h) s cílem ztížit zjištění skutečného stavu věci zničil, poškodil nebo zatajil svůj cestovní doklad či jinou důležitou listinu anebo s tímto cílem předložil padělaný nebo pozměněný cestovní doklad či jinou důležitou listinu.
- (2) Jako zjevně nedůvodná se zamítne i žádost o udělení mezinárodní ochrany, je-li z postupu žadatele patrné, že ji podal s cílem vyhnout se hrožícímu vyhoštění, vydání nebo předání k trestnímu stíhání do ciziny, ačkoliv mohl požádat o udělení mezinárodní ochrany dříve, a pokud žadatel neprokáže opak.
- (3) Rozhodnutí o zamítnutí žádosti pro její zjevnou nedůvodnost lze vydat nejpozději do 30 dnů ode dne zahájení řízení o udělení mezinárodní ochrany.
- (4) Nezletilé osobě bez doprovodu nelze žádost zamítnout jako zjevně nedůvodnou.

uprchlíků z Kavkazu, tak s nárůstem neoprávněných žadatelů o azyl. To vedlo k přijetí restriktivní novely azylového zákona v roce 2002, která zakázala žadatelům pracovat během prvního roku azylového řízení a žádost o azyl se mohla opakovaně podat až po dvou letech od doby, kdy rozhodnutí o neudělení azylu nabylo právní moci. Tato změna se ihned odrazila v poklesu počtu podávaných žádostí. Zatímco v lednu 2002 požádalo o azyl 1 334 osob, v únoru to již bylo 678 osob, tedy téměř o 50 % méně. Dalším restriktivním opatřením bylo ustanovení, že cizinci zajištěni v zařízení pro zajištění cizinců mohou podat žádost pouze do sedmi dnů od poučení o této možnosti a během azylového řízení zůstávají v detenci.

V další dílčí novele zákona o azylu v roce 2002 došlo k podstatné změně azylového řízení. Do 31. 1. 2002 formou odvolání proti (tzv. prvostupňovému) rozhodnutí MV ČR bylo podání rozkladu k ministrovi vnitra. To bylo velmi kritizováno nevládními organizacemi a UNHCR, neboť nebyla zajištěna nestrannost odvolacího orgánu. Od 1. 2. 2002 neúspěšní žadatelé o azyl mohli podat opravný prostředek k Vrchnímu soudu v Praze a proti jeho rozhodnutí již nebylo možno se dále odvolat. V praxi však tato změna způsobila značné prodloužení azylového řízení, protože Vrchní soud nebyl na novou agendu připraven.

Od 1. 1. 2003 vstoupila v platnost další novela o azylu, která umožnila podat proti rozhodnutí ministerstva vnitra žalobu k příslušnému krajskému soudu podle aktuálního místa bydliště. Proti rozhodnutí krajského soudu pak bylo možné podat kasační stížnost k Nejvyššímu správnímu soudu. Zákon o azylu je novelizován v podstatě každým rokem.

Integrační politika

Vznikající integrační politika byla v tomto období 1999 - 2004 v gesci Ministerstva vnitra, které zřídilo Komisi ministerstva vnitra pro integraci cizinců a vztahy mezi komunitami, kde byli přítomni zástupci státní správy, akademická obec, nevládní organizace. Byly formulovány první integrační strategie, opatření v jednotlivých resortech státní správy, začal se podporovat výzkum a sběr dat v oblasti integrace migrantů, rozvíjela se činnost nevládních organizací a migrantských sdružení. Také se začaly vytvářet webové portály a různé příručky, které měly za cíl zvýšit informovanost cizinců.

Strategickými dokumenty tohoto období jsou: Zásady integrace cizinců na území České republiky z roku 1999 a Koncepce integrace cizinců na území České republiky z roku 2000.

Zásady koncepce integrace cizinců na území České republiky⁶⁸

Zásady koncepce integrace sestávají z 15 stručných ustanovení, které akcentují rovný přístup a příležitosti migrantů, aktivní přístup státu k zajištění podmínek pro úspěšné začlenění migrantů do české společnosti. V zásadách se odráží vliv dokumentů Rady Evropy⁶⁹ a přístup k migrantům na kolektivní úrovni. Zásady hovoří o imigračních komunitách, tj. vychází z předpokladu, že migranti tvoří homogenní soudržné sociokulturní společenství – s tímto předpoklad již Koncepce nepracuje a vztahuje se primárně k jednotlivci.

Koncepce integrace cizinců na území ČR⁷⁰

Dle Koncepce integrace cizinců z roku 2000 patřilo mezi hlavní cíle integrační politiky zejména:

- přiblížit postavení legálně a dlouhodobě usazených cizinců právnímu postavení občanů ČR, důsledná a systematická ochrana přístupu cizinců k základním lidským právům a svobodám (včetně politických, hospodářských, sociálních a kulturních práv na území ČR);
- uplatňovat princip rovného přístupu a rovné příležitosti pro cizince (zejména ve vztahu k jejich právnímu postavení a ochraně, zaměstnávání a podnikání, bydlení, kultuře, náboženství a jazyku, vzdělávání, zdravotní péči a účasti na veřejném a politickém životě v ČR, včetně veřejné ochrany cizinců před diskriminací);
- usměrnit průběh procesu integrace dlouhodobě a legálně usazených cizinců vytvořením podmínek pro integraci, ovlivněním vztahu občanů a cizinců a zajištěním cílené intervence státu v této oblasti;
- vytvořit základní organizační, koordinační, administrativní a ekonomické podmínky pro dlouhodobou realizaci Zásad koncepce integrace cizinců na území ČR zainteresovanými orgány a institucemi a pro rozvoj jejich vzájemné spolupráce ve všech oblastech a souvislostech, v praktické i výzkumné rovině;
- podpořit boj proti nelegální migraci a ostatním nelegálním aktivitám a snižovat bezpečnostní rizika spojená s imigrací a integrací, resp. s jejich důsledky.

⁶⁸ Zásady koncepce integrace cizinců byly stanoveny usnesením vlády ze 7. 7. 1999 č. 689

⁶⁹ Dokument Rady Evropy. *Diversity and cohesion: new challenges for the integration of immigrants and minorities*. 2000.

⁷⁰ Koncepce integrace byla přijata usnesením vlády ČR ze dne 11. prosince 2000 č. 1266.

Tyto deklarované cíle byly naplňovány jen z části. Dle Baršových⁷¹ lze však výsledky působení Ministerstva vnitra ČR označit za smíšené. Mnohé státní resorty v podstatě nevyvíjely žádnou činnost na poli integrace cizinců, což způsobilo, že mnohá opatření se nedařila formulovat a systematicky uskutečňovat. U samosprávy byla situace ještě horší. V roce 2002 při reformě státní správy zanikly poradní orgány pro integraci cizinců při okresních úřadech, které byly zřízeny v roce 2001, a krajské úřady a další orgány samospráv k integraci cizinců přistupovaly nahodile dle iniciativy a zájmů jednotlivců.⁷²

4.3.4 Čtvrté období 2004–2007/8

Kušniráková, Čížinský 2011 toto období označují za *neoliberální*. Je typické ekonomickým růstem, nízkou nezaměstnaností a dovozem méně kvalifikovaných pracovníků ze zahraničí (zejména v režimu agenturního zaměstnávání). Česká republika se od 1. 5. 2004 stává členem EU a postupně se mění z tranzitní země na zemi cílovou. Od 21. 12. 2007 se ČR stává také součástí schengenského prostoru, čímž proces evropeizace naší země výrazně postoupil.

Imigrační politika

V tomto období opět došlo k několika novelám cizineckého zákona, které přinesly zejména zavedení nové pobytové kategorie – občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci, jejichž postavení zásadním způsobem upravuje evropské právo.⁷³ Také pro občany třetích zemí byl zaveden nový institut povolení k dlouhodobému pobytu, které cizinec získal po roce pobytu v zemi na dlouhodobé vízum a znamenalo větší právní jistotu. Další novela z roku 2005 přinesla začlenění směrnice o právu na sjednocení rodin občanů třetích zemí (2003/86/EC) a novela v roce 2006 vedla ke zkrácení potřebné doby pobytu na území pro získání trvalého pobytu na 5 let. Rok 2007 přinesl novelu cizineckého zákona⁷⁴ s restriktivním opatřením vůči rodinným příslušníkům občanů EU, kteří mohli získat trvalý pobyt až po dvou letech pobytu na území. Toto opatření reagovalo na údajně rostoucí počet účelových sňatků a vyvolala silnou kritiku nevládních organizací. Další významnou změnou bylo zavedení

⁷¹ Srov. BARŠA, P., BARŠOVÁ, A. Přistěhovalectví a liberální stát. Imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku, s. 233

⁷² Podrobný rozbor nabízí Analýza situace postavení cizinců z roku 2003 zpracovaná mezirezortní Komisí ministra vnitra pro přípravu a realizaci politiky vlády České republiky v oblasti integrace cizinců a rozvoje vztahů mezi komunitami.

⁷³ Směrnice Rady a Evropského Parlamentu č. 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států

⁷⁴ Kvalifikovanou analýzu přináší např. Kučera, L. Vybrané změny novely zákona o pobytu cizinců, zákona o azylu a některých dalších zákonů, 2007.

povinnosti vykonání jazykové zkoušky na úrovni A1 pro občany třetích zemí, kteří žádají o trvalý pobyt. Tato podmínka nabyla účinnosti až od 1. 1. 2009. Novela také začlenila evropskou legislativu vztahující se k přeshraničnímu pohybu osob v Schengenském prostoru.

Mnoho změn zaznamenal především azylový zákon. V několika novelách v tomto období byla začleněna přijímací směrnice a tzv. Dublin II. V roce 2003 byl přijat nový zákon č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně, taktéž definován směrnicí 2001/55 EC. V novele z roku 2006 byla implementována kvalifikační směrnice a byl přidán nový institut tzv. doplňkové ochrany.

Za proaktivní prvek české imigrační politiky lze považovat **tzv. projekt zelených karet**, který iniciovalo Ministerstvo průmyslu v roce 2007, kdy ekonomika rostla, a byl velký zájem o zahraniční pracovníky ze strany velkých průmyslových podniků. V účinnost projekt vstoupil až od 1. 1. 2009, tedy v době prohlubující se ekonomické krize, což mělo dopad na jeho úspěšnost. Systém zelených karet umožňuje vyřízení povolení k pobytu a k zaměstnání v rámci jedné procedury. Smyslem této úpravy je odstranění nadbytečných administrativních překážek bránících přístupu cizinců na trh práce v profesích, které nejsou v době 30 dnů od nahlášení volného pracovního místa úřadu práce obsazeny českými občany, občany jiného členského státu EU nebo jejich rodinnými příslušníky. Dle Baršové 2008 měl vést k snížení administrativní zátěže vyřizování pobytu a současně se měl stát prostředkem boje proti zaměstnávání na černo.

Existují tři typy zelených karet: typ A pro kvalifikované pracovníky s vysokoškolským vzděláním a klíčový personál, typ B: pro pracovníky na pracovních pozicích minimálně s požadavkem vyučen typ a C: pro ostatní pracovníky. Platnost zelené karty je 2–3 roky. Kartu typu C však nelze prodloužit. Na portálu MPSV byla zřízena centrální evidence volných pracovních míst pro držitele zelené karty a žádat o ni mohou jen příslušníci konkrétních zemí: Australské společenství, Černá Hora, Chorvatská republika, Japonsko, Kanada, Korejská republika, Nový Zéland, Republika Bosna a Hercegovina, Republika Makedonie, Spojené státy americké, Srbsko, Ukrajina, což je dáno vyhláškou MV ČR č. 461 z roku 2008.⁷⁵ Od 1. 1. 2009 do 31. 12. 2010 bylo celkem vydáno 127 zelených karet, přičemž přes 60 % žádostí bylo zamítnuto zejména z důvodu podezření zneužití (Zpráva 2010). Čížinský 2008 se domnívá, že efektivita projektu je značně spekulativní. Přináší sice jistou míru zjednodušení imigrační procedury, nicméně řízení je poměrně zdlouhavé a zaměstnavatelé nechtějí dlouho čekat na vyřízení dokladů a je také zcela v gesci MV ČR bez možnosti např. samospráv či

⁷⁵ Vyhláška č. 461/2008 Sb., kterou se stanoví seznam zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni požádat o vydání zelené karty

úřadů práce řízení ovlivnit. Zelené karty navíc byly zavedeny v době, kdy na úrovni EU byla přijata směrnice o modrých kartách⁷⁶ pro vysoce kvalifikované zaměstnance, čímž se národní úprava zelených karet jeví jako redundantní.

Integrační politika 2004–2008

Od 1. 4. 2004 byla agenda integrace cizinců převedena pod gesci MPSV, což mnozí považovali za velmi pozitivní krok k prosociálně pojímané koncepci integrace. Dle Baršových⁷⁷ trendem integrační politiky bylo posílení individuální a individualizované integrace jako záměrného a uvědomělého procesu – model integrační smlouvy.

Významným počinem v tomto období byla **Aktualizovaná Koncepce integrace cizinců**, která byla přijata usnesením vlády ČR ze dne 8. února 2006 č. 126. Dle Drbohlava⁷⁸ Koncepce již stanovila konkrétní prioritní oblasti integrace cizinců, klade důraz primárně na úsilí jednotlivce, integrace je definována jako oboustranný proces sjednocování domácího obyvatelstva a migrantů do jedné společnosti, který vyžaduje nejen přizpůsobení migrantů, ale i přijetí ze strany domorodců. Byl vytvořen dlouhodobý rámec směřování integrační politiky a za cílovou skupinu integrace byli označeni cizinci pobývající na území déle než jeden rok v režimu zákona o pobytu cizinců.⁷⁹

Za klíčové předpoklady integrace byly stanoveny:

1) znalost českého jazyka – nejmarkantnější výsledek bylo zavedení povinné jazykové zkoušky na úrovni A1 pro získání trvalého pobytu od 1. 1. 2009 a také realizace bezplatných jazykových kurzů češtiny⁸⁰

2) ekonomická soběstačnost cizince – proklamace snahy snižovat administrativní zátěž spjatou se zapojením cizince na trhu práce. Jedním z počínů bylo zavedení institutu 60denní ochranné lhůty v případě ztráty zaměstnání ne vlastní vinou pro cizince, kteří na území pobývají déle než jeden rok novelou zákona o zaměstnanosti z roku 2008

3) orientace cizince ve společnosti – zaměřeno primárně na publikování informačních brožur a vytváření webových portálu pro cizince

⁷⁶ Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci

⁷⁷ Srov. BARŠA, P., BARŠOVÁ, A. Přistěhovalectví a liberální stát. Imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku, s.236-237

⁷⁸ Srov. DRBOHLAV, D. a kol. Migrace a (i)migranti v Česku. Kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?

⁷⁹ Koncepce integrace nezahrnuje žadatele o mezinárodní ochranu, azylanty, osoby s udělenou doplňkovou ochranou ani občany EU, což vylučuje komplexnost integrační politiky vůči cizincům žijícím v ČR. Země s delší imigrační historií do integrační politiky naopak zahrnují i občany s migrantským původem.

⁸⁰ Všechny podstatné informace k jazykové zkoušce se nacházejí na www.cestina-pro-cizince.cz.

4) vztahy cizince s členy majoritní společnosti – zaměřeno na interkulturní aktivity organizované primárně nevládním sektorem, ale také samosprávami, školami a jinými subjekty.

Pro každou z oblastí byly stanoveny dílčí cíle a také finanční prostředky na realizaci programů vedoucích k jejich naplnění.

Toto období je ukončeno opětovným vrácením agendy integrace cizinců do gesce MV ČR v roce 2008⁸¹, což zejména nevládní organizace vnímaly jako krok zpět, neboť MV ČR již ze své podstaty představuje represivní orgán, který integrační politiku nepojímá příliš prosociálně.

4.3.5 Páté období 2008/9 – současnost

Kušniráková, Čížinský⁸² toto období označují za **neorestriktivní**. Imigrační politika je v podstatě reakcí na důsledky ekonomické krize. Úbytek pracovních míst a snížená ekonomická aktivita přivedla řadu cizinců do velmi těžkého postavení, kdy přestali plnit účel pobytu a současně se z důvodu enormního zadlužení nemohou vrátit do země původu.⁸³ Hlavní strategií státu se stalo redukovat počty cizinců na území s rétorikou, která se odvolává na národní zájmy – snahu o posílení zaměstnanosti vlastních obyvatel a současně se stále více akcentuje kriminalita mezi cizinci.

Jako možný způsob řešení patové situace cizinců, kteří ztratili práci, byl jednorázový projekt dobrovolných návratů legálně pobývajících cizinců⁸⁴, který realizovalo MV ČR ve spolupráci s Mezinárodní organizací pro migraci (IOM). Jeho realizace probíhala v období 16. února – 15. prosince 2009.⁸⁵ Většina cizinců však spíše hledala způsoby, jak se udržet na území ČR – zejména změnou účelu pobytu na podnikání.

⁸¹ Usnesením vlády ČR ze dne 23. července 2008 č. 979 byla koordinační role při realizaci Koncepce integrace cizinců na území ČR převedena z Ministerstva práce a sociálních věcí na Ministerstvo vnitra.

⁸² KUŠNIRÁKOVÁ Tereza, ČÍŽINSKÝ, Pavel. *Dvacet let české migrační politiky: liberální, restriktivní, anebo ještě jiná?*s. 498

⁸³ V roce 2009 bylo ukončeno, tj. neprodlouženo, 68 000 pracovních povolení (MV ČR, Zpráva o migraci 2009).

⁸⁴ Projekt dobrovolných návratů byl s cílem pomoci zahraničním pracovníkům propuštěným v důsledku hospodářské krize schválen usnesením vlády České republiky ze dne 9. února 2009 č. 171 k zajištění bezpečnostní situace České republiky v souvislosti s propouštěním zahraničních pracovníků v důsledku hospodářské krize.

⁸⁵ Dle MVČR, Zprávy o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců z roku 2009 se do projektu se registrovalo celkem 2 089 osob. Převažující zájem o registraci byl na straně státních příslušníků Mongolska (1 342), Vietnamu (283), Uzbekistánu (314), Ukrajiny (60), Indonésie (28) a Moldavska (17). Právě pro tuto kategorii osob. Pro cizince, kteří důsledkem ztráty zaměstnání upadli do nelegálního postavení, byl spuštěn **Projekt dobrovolných návratů nelegálně pobývajících cizinců**. Realizace projektu byla časově omezena na období 15. září – 15. prosince 2009. Do projektu bylo registrováno celkem 169 osob. Zde převažoval zájem státních

V tomto období došlo k několika významným změnám.

V oblasti migrační a integrační politiky lze tyto změny shrnout v následujícím sledu:

Změny v oblasti cizinecké legislativy

a) **Usnesení vlády České republiky ze dne 9. února 2009 č. 171** k zajištění bezpečnostní situace České republiky v souvislosti s propouštěním zahraničních pracovníků v důsledku hospodářské krize – na základě tohoto usnesení byl realizován projekt dobrovolných návratů a současně byly posíleny nástroje k zajištění bezpečnosti a veřejného pořádku tak, aby se předešlo možným bezpečnostním rizikům spojeným s pobytem většího počtu cizinců v bezprizorní situaci na území České republiky.

b) **Usnesení vlády č. 1205/2009 ze dne 16. září 2009** k pozastavení nabírání žádostí o dlouhodobá víza na vybraných zastupitelských úřadech ČR – toto usnesení reagovalo na ekonomickou krizi a korupční a nepřehlednou situaci na ambasádách zejména na Ukrajině a ve Vietnamu. Omezilo možnost podávání žádostí o dlouhodobá víza ve vybraných zemích.⁸⁶

c) **Vízový kodex** – v oblasti vízové politiky vstoupil dne 5. 4. 2010 v účinnost zásadní dokument harmonizující do té doby roztržštěné komunitární právní nástroje, **Vízový kodex**, který nahradil Společnou konzulární instrukci. S cílem jednotně implementovat vydávání víz byl Evropskou komisí schválen text příručky pro praktické využívání vízového kodexu.

d) **Novela zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky** – 1. 1. 2011 vstoupila v účinnost novela zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky.

Změny byly prioritně zaměřeny na implementaci a realizaci nově přijatých předpisů Evropské unie, na splnění úkolů vyplývajících z usnesení vlády České republiky, na zohlednění soudní judikatury, na změny působnosti v oblasti vydávání pobytových oprávnění a na některé změny v návaznosti na dosavadní aplikační praxi útvarů služby cizinecké policie a Ministerstva vnitra. ČR transponovala celkem tři evropské směrnice – sankční, návratovou a o modrých kartách a dále nařízení týkající se povinnosti biometrických údajů či společného vízového kodexu. Hlavní změny se týkaly primárně účelu podnikání. Novela zákona výrazně zpřísnila podmínky plnění účelu podnikání s cílem eliminovat nepřehlednou realitu cizineckých firem a družstev a zneužívání tohoto účelu „pseudopodnikateli“. Také se změnily podmínky cestovního zdravotního pojištění cizinců, kteří od 1. 1. 2011 v případě vyřizování

příslušníků Ukrajiny (70), Vietnamu (20), Mongolska (15), Kyrgyzstánu (14), Uzbekistánu (13) a Moldavska (12). V rámci projektu Česká republika nabídla vedle nouzového ubytování, zaplacení letenky, organizačního zajištění odletu, předodjezdové a tranzitní asistence také finanční příspěvek.

⁸⁶ Kritickou analýzu daného usnesení nabízí Pořízek. P. Přístup k podání žádosti o vízum a regulace počtu podaných žádostí.

žádosti o pobyt na území ČR musí mít tzv. komplexní zdravotní pojištění.⁸⁷ Další změnou je zavedení biometrických průkazů pro cizince z třetích zemí. Další novela tohoto zákona vstoupila v účinnost v roce 2013 a dne 29. 4. 2014 byla již k podpisu prezidenta předložena další novela, která implementuje směrnici Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13. prosince 2011, o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě (tzv. Směrnici o jednotném povolení k pobytu a práci, či tzv. „*single permit*“).

e) **Novela zákona č. 325/1999 Sb., o azylu** – v tomto období byl několikrát novelizován zákon o azylu, primárně se jednalo o implementaci právních předpisů EU.

f) **Usnesení vlády dne ze dne 19. ledna 2011 č. 48**⁸⁸ o opatřeních k řízení ekonomické migrace ochraně práv osob migrujících za prací a realizaci návratů – obsahuje návrhy, ze kterých by měl vzejít věcný záměr nové právní úpravy podmínek vstupu a pobytu cizinců na území České republiky. Toto usnesení obsahuje materiál s názvem Nový systém ekonomické migrace do České republiky, který rozvádí koncept zavedení institutu cirkulární migrace pro nízkokvalifikované profese (tzv. národní víza), významně zpřísňuje podmínky pro podnikatele cizince – např. zavedením povinnosti vstupní investice až ve výši 5 miliónů Kč. Zavádí povinné socio - adaptační kurzy pro cizince ihned po příjezdu do ČR a zvyšuje úroveň jazykové zkoušky pro trvalý pobyt na úroveň A2.

g) **věcný záměr nového zákona o pobytu cizinců**⁸⁹ 28. července 2011 byl do mezipřipomínkového řízení rozeslán Ministerstvem vnitra věcný záměr nové právní úpravy vstupu a pobytu cizinců na území České republiky, volného pohybu občanů Evropské unie a jejich rodinných příslušníků a ochrany státních hranic. Stávající právní norma zákona o pobytu cizinců je již nevyhovující vzhledem ke své logické roztržitésti, kazuistickému pojetí a prolínání ustanovení týkajících se občanů třetích zemí a občanů Unie a

⁸⁷ Rada vlády pro lidská práva, ombudsman, nevládní organizace a také jiné subjekty se dlouhodobě snaží o změny podmínek přístupu cizinců do veřejného zdravotního pojištění. Zejména zájmy komerčních pojišťoven však přijetí změn stále blokuje. Více o přístupu cizinců k zdravotní péči a situaci kolem vzniku novely se dočtete v textu Čížinského (2011) Co je komerční zdravotní pojištění cizinců? Dostupné na http://inbaze.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=181&catid=52.

⁸⁸ Srov. USNESENÍ VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY ze dne 19. ledna 2011 č. 48 o opatřeních k řízení ekonomické migrace, ochraně práv osob migrujících za prací a realizaci návratů. Dále zajímavé komentáře nevládních organizací k tomuto usnesení naleznete na <http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2281495>.

⁸⁹ Věcný záměr navrhuje rozdělit cizineckou legislativu na tři nové právní úpravy: 1. Zákon o vstupu a pobytu cizinců na území České republiky, 2. zákon o volném pohybu občanů Evropské unie a jejich rodinných příslušníků a 3. zákon o ochraně státních hranic. Vypořádání připomínek oficiálních připomínkových míst můžete nalézt na webových stránkách MVČR: <http://www.mvcr.cz/clanek/navrh-nove-upravy-vstupu-a-pobytu-cizincu-volneho-pobytu-obcanu-eu-a-jejich-prislusniku-a-ochrany-hranic.aspx>

jejich rodinných příslušníků. Věcný záměr ideově čerpá zejména z výše uvedeného usnesení. Zatím není známo, kdy by měl vstoupit v účinnost.

h) Aktualizované Koncepte integrace cizinců Společné soužití 2011–2015

V těchto materiálech již jasně zaznívá nutnost propojení imigrační a integrační politiky a poznatek, že úspěšná integrace je podmínkou efektivní imigrace. Koncepte rozšiřuje nástroje integrační politiky, nicméně se nezaměřuje na všechny cizince v ČR (vyloučení jsou žadatelé o mezinárodní ochranu, azylanti, osoby s udělenou doplňkovou ochranou⁹⁰ a občané EU) a neposiluje politická práva migrantů, zejména právo volební. Hlavní novinky jsou zavedení pilotních adaptačně-integračních kurzů pro nově příchozí cizince (tzv. uvítací kurzy – cca do jednoho roku pobytu), kurzy pro cizince s dlouhodobým či trvalým pobytem, předodjezdové informační balíčky pro potenciální imigranty v zemi původu. Koncepte také akcentuje podporu integrace na lokální úrovni zvyšováním zapojení samospráv a podporou rozšíření sítě regionálních Center na podporu integrace cizinců.

ch) změny v oblasti zaměstnávání cizinců –

Novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v roce 2011 ruší možnost agenturního zaměstnávání cizinců, kteří musí mít pracovní povolení (§ 66).

Tzv. transpoziční novela zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, od června 2014 zavádí nový druh povolení k dlouhodobému pobytu – zaměstnaneckou kartu.

Změny v oblasti institucionální

a) převedení agendy trvalých a dlouhodobých pobytů na OAMP MVČR

V roce 2009 byla agenda trvalých pobytů převedena z PČR Ředitelství služby cizinecké policie na MV ČR Odbor azylové a migrační politiky. Od 1. 1. 2011 na OAMP MV ČR přešla i agenda dlouhodobých pobytů a přechodných pobytů občanů EU a jejich rodinných příslušníků.⁹¹

b) vznik regionálních Center na podporu integrace cizinců⁹²

V roce 2009 byla zřízena první **Centra na podporu integrace cizinců SUZ MVČR** v krajích Jihomoravském, Ústeckém, Plzeňském, Moravskoslezském, Zlínském a Pardubickém, která zajišťují poskytování informací, poradenství, kurzy sociokulturní orientace cizinců ve

⁹⁰ Integrace azylantů a osob s doplňkovou ochranou je ošetřena separátním **Státním integračním programem** (§ 68, 69 a 70 **zákona č. 325/1999 Sb., o azylu**) je zaměřen na pomoc v oblasti zajištění bydlení, výuky českého jazyka a uplatnění na trhu práce. Více na <http://www.mvcr.cz/clanek/integrace.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

⁹¹ Dle autorky převod agendy dlouhodobých pobytů na OAMP byl díky politickému tlaku o dva roky urychlen. Absence důkladné přípravy má za následek masivní nezvládnutí správního řízení, které spočívá zejména v nedodržování zákonných lhůt pro vydání rozhodnutí ve věci povolení k pobytu. Obecně lze však krok vedoucí k zcivilnění pobytového řízení hodnotit za kladný.

⁹² Srov. www.integracnicentra.cz

společnosti a přispívají k vytváření platform pro spolupráci v oblasti integrace cizinců v regionu. V roce 2010 byla Centra zřízena i v krajích Jihočeském, Karlovarském, Libereckém a Olomouckém a od 2013 v kraji Vysočina. Zřizovateli Center jsou realizátoři projektů Evropského integračního fondu pro integraci státních příslušníků třetích zemí – v Jihomoravském kraji je to kraj, v Ústeckém kraji občanské sdružení Poradna pro integraci, v ostatních krajích Správa uprchlických zařízení MV ČR. V roce 2012 bylo otevřeno Centrum také v Praze a zřizovatelem je Hlavní město Praha a v roce 2013 v Hradci Králové a zřizovatelem je Diecézní katolická charita Hradec Králové.⁹³

Shrnutí

Vývoj imigrační a integrační politiky je primárně stanovován transpozicí závazných komunitárních předpisů. Autonomní česká migrační a integrační politika je reaktivní povahy a nevyznačuje se jasnou strategií a konzistencí. Stále je na okraji zájmu politiků a chybí celková formulace koncepce přistěhovalectví. Kontext migrace jako řešení stárnutí populace a krize důchodového zabezpečení je spjat se snahou chránit národní zájmy, tj. bezpečnost a ochranu trhu práce před cizinci. Úskalí a výzvy kulturní diverzity a integrace se moc netematizují na rozdíl od přístupu starých členských zemí EU. Začínají se pilotně testovat socio-adaptační kurzy pro nově příchozí cizince, které by dle návrhu MVČR měly být povinné. Budoucnost spočívá zejména v ujasnění náhledu na migraci, zda je to primárně hrozba národních zájmů, či má spíše pozitivní potenciál, se kterým se musíme naučit pracovat.

⁹³ Koncepce center je jednotná na základě priorit stanovených projektovou výzvou. Dle autorky zůstává otázkou, zda je vhodné, aby lokální integraci řídila vysoce centralizovaná organizace jako je Správa uprchlických zařízení MVČR. Centra mají sloužit coby nástroj lokální integrace, proto je zásadní, aby odpovědnost za jejich provoz ležela primárně na místní samosprávě. V případě zřizovatele Správy uprchlických zařízení je velmi diskutabilní míra lokálnosti, flexibility a nezávislosti, neboť je to centrálně řízená příspěvková organizace MV ČR.

5 VÝCHODISKA INTERKULTURNÍHO PŘÍSTUPU V POMÁHAJÍCÍCH PROFESÍCH

Tato kapitola se zaměří na východiska sociální práce, jejichž jednotícím rysem je zaměření na cílovou skupinu migranti, tematickou oblast soužití v kulturně diverzifikované společnosti, prevenci konfliktů a sociálního vyloučení a kulturní kompetentnost pomáhajících profesionálů. Budou zde popsány východiska nových přístupů v sociální práci s migranty z perspektivy samotné cílové skupiny, tj. migrantů a také z perspektivy způsobilosti pomáhajících profesí pro práci s migranty a většinovou společností.

5.1 PSYCHOSOCIÁLNÍ SPECIFIKA INTEGRACE MIGRANTŮ DO HOSTITELSKÉ SPOLEČNOSTI⁹⁴

Odchod ze země původu – mnohdy nedobrovolný - a budování nového domova v cizí zemi je náročný proces. Tento proces je ovlivněn mnohými faktory, které lze obecně členit na osobnostní a situační.⁹⁵ Při sžívání se s novým prostředím volí každý migrant vlastní strategii, která je výslednicí interakce osobnostních a situačních faktorů.

Některé z osobnostních faktorů pozitivně přispívají k úspěšné integraci a interkulturní komunikaci, některé zase méně. Mezi pozitivní osobnostní faktory se řadí zejména schopnost snadno navazovat kontakty, optimismus, otevřenost, schopnost zaujmout perspektivu jiného, tolerance nejednoznačnosti, frustrační tolerance, flexibilita rolí, trpělivost, ochota se změnit, ochota se učit, zaměřenost na cíl, odolnost (resilience) aj. Mezi situační faktory patří klimatické podmínky, sociální status vlastní etnické skupiny v nové společnosti, politická situace, právní podmínky, pracovní podmínky, existence možnosti návratu do země původu, aj. Situační faktory jednotlivce může stěží změnit. Nicméně poradenská praxe ukazuje, že mnohem víc než objektivní podmínky prostředí rozhoduje jejich individuální zpracování.

Za zásadní kategorie, které ovlivňují proces začleňování do hostitelské společnosti, autorka ze své poradenské praxe považuje následující:

⁹⁴ Tato kapitola byla autorkou zpracována v publikaci DOHNALOVÁ, E. Lidé migrující a interkulturní kompetence, s. 231-235. Autorka zde vychází také z poznatků vlastní poradenské praxe v nevládních organizacích.

⁹⁵ Srov. NOVÝ, I., SCHROLL-MACHL, S. Spolupráce přes hranice kultur, s. 70 – 78

Generační rozdíly

V procesu integrace můžeme zaznamenat rozdílné strategie a výsledky v rámci různých generací.⁹⁶ Barša⁹⁷ shrnuje výstupy různých výzkumů, které poukazují na převládající vzorec, kdy první generace imigrantů má obvykle problémy s naučením se novému jazyku a s orientací v nové společnosti. Sílu čerpá především ze vzpomínek na domov, udržováním tradic. Často se jim nepodaří nově vybudovat svou identitu a žijí primárně pro své děti. Druhá generace se již adaptuje na hostitelskou společnost, přejímá jejich hodnoty i sociokulturní normy. Současně je ze strany rodičů (tj. představitelů první generace) vyžadováno dodržování zvyků a používání jazyka své domoviny. Nároky ze strany většinové společnosti a ze strany rodičů jsou mnohdy v rozporu a zejména u adolescentů se jedná o vážný konflikt autorit. Efekt třetí generace vystihuje historik amerického přistěhovalství Marcus Lee Hansen, který říká: „*Vnuk se snaží vzpomenout na to, co se syn snaží zapomenout.*“⁹⁸ Často se stává, že příslušník třetí generace pocítuje vykořeněnost. Již se necítí méněcenně z důvodu neznalosti jazyka a kultury, nicméně majoritní společností stále není akceptován a zjišťuje, že svoji identitu nemůže plně odvodit z diskurzu majoritní společnosti, kde žije. Mnozí migranti se vydávají hledat své kořeny v zemích původu svých dávných předků, a tím posilují svoji identitu.⁹⁹

Často však dochází k umělé konstrukci vlastní identity a k „vynalézání tradic“¹⁰⁰, kdy sebeúcta je budována posilováním etnické identity, která je již „vymyšlená“, tj. neodráží obsah kultury v zemi původu, k níž migrant mnohdy nemá přístup. Posilování etnické identity tak často vede k distancování od jiných skupin a vytváření persekčních bludů, kdy se odlišná identita bere jako jediný interpretační rámec pro vysvětlení negativních jevů. Nezačlenění do většinové společnosti pak mnohdy vede k sociálnímu vyloučení a uchylování se k extrémismu.¹⁰¹

⁹⁶ Jako první generace se označují migranti, kteří se narodili v jiné zemi a do cílové země se přistěhovali. Jako druhá generace se označují děti těchto přistěhovalců, kteří se v cílové zemi narodili a jako třetí generace jejich vnuci. Toto schématické členění nereflexuje jejich právní status, tj. nerozlišuje, zda se jedná o cizince, či občana dané země. Srov. JANSKÁ, E. Druhá generace cizinců v Praze: příklad dětí z mateřských školek a jejich rodičů a jejich rodičů, s. 198-214.

⁹⁷ Srov. BARŠA, P. Politická teorie multikulturalismu, s.7-14

⁹⁸ Srov. BARŠA, P. Politická teorie multikulturalismu, s.31

⁹⁹ V současnosti je tento jev neúspěšné integrace analyzován zejména v kontextu inklinace mladých migrantů, kteří se již narodili v EU, k islamistům. Paralelním jevem ve většinové společnosti je inklinace sociálně vyloučené mládeže k pravicovému extrémismu.

¹⁰⁰ Vynalézání tradic (*invention of traditions*) je termín, který poprvé použil britský historik Eric John Ernest Hobsbawm (9. června 1917 – 1. října 2012). Ve své knize *The Invention of Tradition* (napsaná spolu s Terencem Rangerem) nastolil tezi, že většina "tradice" je v moderní společnosti uměle zkonstruována k aktuálním účelům, především pro potřeby udržení moderního národa, který je v jeho pohledu bytostně spjat s potřebami industriální společnosti a je poměrně nedávnou kategorií.

¹⁰¹ Srov. CRUL, M., SCHNEIDER, J., LELIE, F. (ed.) *The European Second Generation Compared Does the Integration Context Matter?*

Věk

Mladí migranti se obvykle jednodušeji adaptují na život v nové společnosti. Souvisí to nejenom s vyšší mírou flexibility, ale i s větší kapacitou kognitivních schopností. Mladí lidé si rychleji osvojí nový jazyk, zvyky, společenské normy.

Pohlaví

V současné době již existuje celá řada studií¹⁰², které ukazují, že ženy a muži využívají jiné migrační kanály, a také prožívají migraci odlišně a volí – či jsou nuceni volit – různé strategie přežití a integrace. Migrující ženy čelí genderově specifickým nebezpečím, ale také mohou čerpat z odlišných zdrojů podpory a sociálních sítí než muži. Gender tedy nejen klíčovým způsobem determinuje procesy migrace, ale má vliv na dynamiku genderových vztahů a to jak v rodinách a komunitách migrantů, tak i ve společnostech původu a společnostech, do kterých migranti přicházejí. Řada mikro-sociologicky orientovaných výzkumů ukázala, že migrující ženy jsou na tom relativně lépe, co se týče vyhledávání a využívání finančních a sociálních služeb dostupných v nové společnosti i ve vytváření a udržování sociálních vazeb za účelem zajištění dodatečných zdrojů podpory. Mnozí výzkumníci se také začali zaměřovat na to, jak je v migrující rodině rozdělena moc rozhodovat o odchodu, cílové zemi a návratu a jak migrace ovlivňuje dělbu práce a genderové vztahy v rodině. Častým zjištěním těchto studií je, že migrantky zvládají stres spojený s přesunem do jiné země lépe než jejich partneři či otcové. Mohou totiž své úsilí zaměřit na péči o domácnost a výchovu dětí - atributy, které jsou obecně považovány za jedny z klíčových pro naplnění tzv. ženské role. Naopak muži, kteří v exilu často nejsou schopni dostát své roli hlavního zaopatřovatele rodiny (jedna z obvyklých charakteristik tzv. mužské role) jsou vystaveni tlakům, jejichž nezvládnutí může vyústit až do násilí na partnerkách a dětech.

Úroveň vzdělání

Vyšší vzdělání bývá pro migranty výhodou pro rychlejší orientaci (např. umí používat internet, jsou zvyklí se učit), nalezení adekvátní pracovní pozice a vybudování nového sociálního statusu. Nicméně i vysoké vzdělání může být překážkou v případě, že další faktory procesu integrace nejsou naplněny. Jedná se zejména o osobnostní faktory, jako je flexibilita

¹⁰² Srov. SZCZEPANIKOVÁ, A. Studium mezinárodní migrace: Co nabízí gender perspektiva?

jednání a rolí, frustrační tolerance, otevřenost, schopnost navazovat snadno kontakty, empatie aj.¹⁰³

Vzdálenost kultur

Kulturní vzdálenost představuje stupeň blízkosti či vzdálenosti kultury hostitelské země ke kultuře původní země imigrantů. Čím větší je kulturní vzdálenost, tím komplikovanější proces adaptace se dá předpokládat.¹⁰⁴ Také postoje příslušníků hostitelské země k imigrantům závisejí na míře rozdílnosti, která je mezi jejich kulturou a kulturou imigrantů: čím větší je kulturní rozdílnost, tím je pravděpodobnější, že imigranti budou méně ochotně přijímáni hostitelskou populací.

Mezigenerační přenos hodnot

Předávání určitých hodnot původní kultury od rodičů k dětem může významně ovlivnit to, jaké strategie adaptace v novém kulturním prostředí imigranti uplatňují. Stupeň odlišnosti hodnot a morálních postojů výrazně ovlivňuje úspěšnost integrace. Pokud v původní kultuře je např. vzdělání žen ceněno a podporováno, je to výhodou pro adaptaci žen migrantek na život v evropské společnosti, kde je vzdělání vysoce ceněnou komoditou.

Akulturační stres

Berry¹⁰⁵ konstatuje, „že při styku příslušníků minoritní etnokulturní skupiny s dominantní kulturou dochází k celé škále změn u jednotlivců etnominoritní skupiny, počínaje poměrně jednoduchými změnami v oblékání, stravování, vyjadřování aj. až po obtížné stavy nejistoty, deprese, úzkosti aj.“

Imigranti (především uprchlíci) jsou často vystaveni akulturačnímu stresu, plynoucímu ze ztráty vlastního prostředí a významných změn. Ztráta představuje souhrn konkrétních i abstraktních ztrát lidí, kultury, rodinného zázemí, společenského postavení, ambicí, klimatu atp. Zejména uprchlíci často prožívají ztrátu identity, neboť kontinuita jejich života byla

¹⁰³ Autorka ve své poradenské praxi potkala více klientů, kteří v zemi původu získali vyšší vzdělání a byli váženě osobnosti a po příchodu do ČR ztrátu svého statusu nedokázali pozitivně zpracovat. Jako příklad lze uvést 50letého žadatele o azyl z Iráku, se kterým se autorka potkala v pobytovém středisku pro žadatele o azyl v roce 2002. Tento muž býval v zemi původu profesorem angličtiny na vysoké škole a byl zvyklý na respekt od ostatních. Útěk do jiné země jej připravil o veškerou životaschopnost. Nikomu nerozuměl, cítil se ponížený. Svoji znalost angličtiny nedokázal efektivně využít, neboť si trval na tom, že chce také vyučovat na univerzitě a odmítal slevit ze svých požadavků.

¹⁰⁴ Například výzkum vlivu kulturní vzdálenosti na adaptaci imigrantů uskutečněný Nauckem (2001) odhalil dvě výrazné skupiny imigrantů, Turky v Německu a ruské Židy v Izraeli. Obě skupiny mají vysoké tendence k segregaci. Rodiče mají velmi malou znalost jazyka hostitelské země a uplatňují etnickou homogenitu pro výběr partnerů svých dětí při uzavírání manželství. Srov. PRŮCHA, J. Interkulturní psychologie.

¹⁰⁵ BERRY, J.W. Immigration, Acculturation, and Adaptation, s. 5-68

narušena nedobrovolně. Často nevědí, zda jsou jejich blízcí naživu, nebo jsou již mrtví. Nevědí, zda se budou moci usadit v nové zemi. V důsledku těchto nejistot je v nich na jedné straně živena naděje, na straně druhé napětí a frustrace.

Nové prostředí s sebou nese nové situace, jazyk, pravidla a zvyklosti. Nároky nového nelze zvládat automatickými a naučenými způsoby, které fungovaly v domácím prostředí. To vyžaduje vysokou koncentraci a neustálou připravenost. Je běžné, že migranti jsou v prvních letech imigrace často unaveni, zejména učením se novému jazyku. Projevy kulturního šoku či akulturačního stresu bývají častěji spojovány s negativními důsledky, jako jsou snížená kvalita života, rizikové chování (drogy, alkohol), konflikty uvnitř rodiny či zvýšená pravděpodobnost somatického onemocnění. Mohou být ale také významné pro osobnostní rozvoj jedince a jeho seberealizaci. Častou strategií zvládání akulturačního stresu je vysoké lpění na etnické identitě. Z mnoha provedených výzkumů¹⁰⁶ zaměřených na vztah mezi etnickou identitou imigrantů a akulturačním stresem vyplynulo:

- vysoké hodnocení vlastní etnické identity a lpění na ní je pro imigranty zdrojem, který jim pomáhá snižovat stres plynoucí ze života v novém prostředí; devalvací hostitelské kultury se imigrant zbaví stresu plynoucího z častého odmítání majoritní společnosti (běžným příkladem je striktní odmítání kuchyně nové země a konzumace pokrmů výhradně ze své domovské země);
- čím více se imigranti identifikují se svou etnickou skupinou, tím více jsou přesvědčeni, že mají externí oporu při adaptaci na nové prostředí; oporou je především pocit, že existují lidé, na které se můžu spolehnout s žádostí o radu nebo pomoc;
- čím více imigranti trvají na své etnické identitě, tím spíše u nich dochází k prožitkům tísně v obklopující je kultuře majoritní společnosti; může to též vést ke vzniku mezigeneračního konfliktu;
- čím více lpí imigranti na své etnické identitě, tím více se stávají terčem předsudků nebo diskriminace ze strany populace hostitelské země.

Za účinné ochranné a zvládací strategie, kterými imigranti překonávají akulturační stres, lze považovat:

- sounáležitost s jinými lidmi - přítomnost rodiny či širší komunity/skupiny blízkých lidí;
- schopnost reflexe - reflektování prožitků, minulosti i přítomnosti;

¹⁰⁶ Srov. PRŮCHA, J. Interkulturní psychologie, s. 105-106

- aktivní řešení problémů, proaktivita – schopnost se rozhodovat o přítomnosti i budoucnosti, nést odpovědnost za sebe sama v jakékoli situaci;
- schopnost využít kulturně přirozených zvládacích postupů - hraní, snění, kulturní a náboženské rituály;
- schopnost využít komunitních zvládacích způsobů - sdílení, vzpomínání na rodinné a společenské události, vyprávění příběhů atd.

Při nastavování koncepce integrační politiky a metod sociální práce s cílovou skupinou migranti je nutné brát v potaz jak osobnostní, tak situační kritéria a kategorie, které ovlivňují proces začleňování migrantů do nové společnosti. Pomáhající profesionálové musí při práci s migranty počítat se symptomy, které způsobuje akulturační stres. Podcenění, nebo přehlížení těchto symptomů totiž často vede k sociálnímu vyloučení migrantů či jejich identifikaci s minoritními skupinami, které mohou být extrémistické povahy. Nutno však dodat, že velmi zásadní je nastavení majoritní společnosti vůči migrantům. Pokud majoritní společnost vykazuje prvky hostility, rasismu a xenofobie, je proces integrace velmi náročný.

Tvůrci a realizátoři integrační politiky tedy vždy musí brát integraci jako proces postupného začleňování imigrantů do struktur a vazeb společnosti domácího obyvatelstva, na němž se účastní jak migranti, tak občané přijímající země. Integrace má směřovat k zajištění oboustranně přínosného nekonfliktního soužití cizinců a majoritní společnosti, jak definuje vládní dokument Koncepce integrace cizinců – Společné soužití v roce 2014.¹⁰⁷

5.2 Kulturně kompetentní praxe pomáhajících profesí

V oblasti pomáhajících profesí se pro vyjádření profesní způsobilosti jednání s menšinami používá termín kulturní kompetentnost či způsobilost.¹⁰⁸ Při setkání s migranty je pro pomáhající profese velmi důležité jednat kulturně kompetentně, tj. s vnímavostí a pochopením pro kulturu klienta a také svoji vlastní. Potocky-Tripodi¹⁰⁹ definuje kulturní kompetence jako soubor postojů, znalostí, dovedností a přesvědčení, které sociální pracovník musí ovládat, aby mohl efektivně jednat s klientem jiné kultury.

¹⁰⁷ Srov. <http://www.mpsv.cz/files/clanky/19017/Postup.pdf>

¹⁰⁸ Národní asociace sociálních pracovníků v USA již v roce 2001 formulovala standardy kulturní způsobilosti v praxi sociálních pracovníků – dohledatelné na <http://www.naswdc.org/practice/standards/NAswculturalstandards.pdf>. Oblast kulturních kompetencí v oblasti zdravotnictví přehledně zpracovává TÓTHOVÁ, V. Kulturně kompetentní péče u vybraných minoritních skupin.

¹⁰⁹ POTOCKY – TRIPODI, M. Best practices for social work with refugees and immigrants, s.123-137

Dle Potocky – Tripodi jsou sociální pracovníci kulturně kompetentní pokud:

- jsou si vědomi, že praxe nemůže být neutrální, nehodnotící, nebo objektivní;
- jsou si vědomi svého vlastního kulturního dědictví;
- jsou si vědomi, jak jejich kulturní kontext, zkušenosti, postoje, hodnoty ovlivňují jejich vlastní psychické procesy;
- jsou si vědomi, že jejich rozhodnutí může být etnocentrické;
- jsou si vědomi svých případných negativních emocionálních reakcí vůči jiným rasovým a etnickým skupinám, které mohou působit na klienta nepříznivě;
- jsou si vědomi svých případných stereotypů a předpojatých názorů vůči jiným rasovým a etnickým skupinám;
- jsou ochotni činit změny v postojích, myšlenkách, prožívání a chování vůči jiným etnickým skupinám;
- oceňují a respektují rozdíly rasy, etnicity, kultury, přesvědčení atp. mezi nimi a klienty a jsou ochotni tyto rozdíly hodnotit bezpředsudečně;
- respektují klientova náboženská/duchovní přesvědčení a hodnocení fyzického a mentálního zdraví;
- respektují domorodé původní způsoby pomoci a vlastní pomáhající síť uvnitř etnické/menšinové komunity;
- hodnotí pozitivně znalost cizích jazyků a nevnímají užívání druhého jazyka jako překážku práce s klientem;
- cení si závazku profese sociální práce k sociální spravedlnosti;
- cení si významů empiricky založené praxe;
- jsou schopni rozpoznat hranice své kompetentnosti.

Výčet výše uvedených postojů, dovedností, znalostí naznačuje, že primárním předpokladem pro kulturně kompetentní praxi je sebereflexe, znalost osobních východisek a přesvědčení. Pokud jsme si vědomi svého etnického původu a toho, jak utváří naše vnímání a vztahování se ke světu, je třeba učinit další krok. Musíme umět rozpoznat vlastní negativní postoje a přesvědčení vůči jiným etnickým skupinám. Jde o náročný úkol, většina lidí (zejména v pomáhajících profesích) nechce vnímat sebe sama negativně.

Naším postojům a názorům jsme se naučili, nenarodili jsme se s nimi. Pokud se lze rasistickým a etnocentrickým postojům naučit, můžeme se jim na základě sebereflexe též odučit. Je důležité si uvědomit, že člověk může mít negativní postoje i vůči vlastní etnické

skupině. Např. pracovníci, kteří jsou členové etnické menšiny, často negativně hodnotí své krajanů, kteří byli méně úspěšní.

Dalším krokem pro kulturně kompetentní sociální práci je respektování kulturních rozdílů – uznávat, že žádná kultura není nadřazena jiné. Respekt ke kultuře neznamená vždy přijmout vše, co většinově považuje za normální. Existují tradice, zvyky, které jsou pro náš kulturní a morální kontext nepřijatelné (např. ženská obřizka, tělesné tresty aj.). Hodnotovou podmínkou naší kultury je, že člověk nemá při své svobodě omezovat druhé a ubližovat jim. Pokud ubližuje, je naší morální povinností zasáhnout a zamezit násilí.

Peavy¹¹⁰ nabízí zajímavou reflexi poradenství menšinám v Severní Americe, pro které se ujal název „poradenství napříč kulturami“¹¹¹, či multikulturní poradenství. Peavy poukazuje na to, že v poradenství s menšinami je nezbytné přenést pozornost z individuálního poradenství na sociální a politické souvislosti situace klienta, tj. pracovat v kontextu ekologického modelu sociální práce.¹¹² Současně je nezbytné začlenit do poradenské práce jisté kulturní rysy menšinové kultury. Každá kultura si totiž vytvořila vlastní způsoby zvládání problémů, které se mohou lišit od názorů, které zastávají západní profesionálové v oboru individualistické psychologie a poradenství. Přístupy poradenské praxe hlavního názorového proudu obvykle odrážejí názory, hodnoty a očekávání příslušníků privilegované většiny střední třídy. Teorie a praxe poradenství je pak výsledkem práce akademiků většinové kultury a pro příslušníky menšinové kultury nefunguje. Příslušníci menšin kromě toho čelí opresi a diskriminaci, jimž akademici ani poradci většinou čelit nemuseli a v poradenské praxi s těmito jevy neumí pracovat, či je pojmají na čistě intelektuální úrovni. Výzkumy, které Peavy uskutečnil, poukázaly na to, že menšinoví klienti využívají poradenských služeb méně než většinoví z následujících důvodů:

- nevěří poradcům z většinové kultury;
- mají pocit, že poradci nejsou citliví vůči problémům, s nimiž jsou v životě konfrontováni;
- poradci se k nim nechovají rozumně;
- poradenské služby neodpovídají jejich potřebám.

¹¹⁰ Srov. PEAVY, V. R. Sociodynamické poradenství – konstruktivistická perspektiva, s. 197-201

¹¹¹ V angličtině „cross – cultural counselling“

¹¹² Podstatu ekologického modelu sociální práce popisuje např. NAVRÁTIL, P. *Romové v české společnosti: jak se nám spolu žije a jaké má naše soužití vyhlídky*. s. 36-56

Poradci bílé pleti pocházející ze střední třídy mají velmi často minimální kontakt se skutečným životem menšin a při vzdělávání se jim nedostává adekvátní výcvik zaměřený na kulturní diverzitu. Pro výcvik v oblasti kulturních kompetencí Peavy doporučuje, že poradce musí chápat deset kulturních dimenzí:

1. příslušnost ke kultuře včetně jídla, zvyků, obřadů a spirituality (či náboženské víry);
2. struktura rodiny včetně genderových rolí;
3. původní jazyk a gramotnost v jazyce většinové kultury;
4. procesy týkající se identity, včetně osobních odchylek;
5. osobní zdravotní pomoc a léčitelské tradice;
6. metody a nástroje testování a hodnocení;
7. problematika oprese a politická témata;
8. stigma společenského postavení a místa ve společnosti;
9. společensko – ekonomické rozdíly uvnitř skupin;
10. vztahy mezi kulturou většinovou a menšinovou.

Dimenze, které Peavy zmiňuje, v sobě kombinují multikulturní přístup zaměřený na pochopení kulturních specifik příslušníků menšin a antiopresivní přístup, který akcentuje rozložení moci ve společnosti a dostupnost zdrojů pro jednotlivce coby člena menšinové skupiny.

Kulturně nekompetentní praxe

Pro profesionály v oblasti pomáhajících profesí je velmi potřebné, aby znali indikátory, které upozorňují na nedostačivost či absenci kulturní způsobilosti v práci s klienty z jích kultur. Potocki – Tripody¹¹³ uvádí charakteristiky pomáhajícího, který je předpojatý vůči menšinové skupině, či jednotlivci, který je příslušníkem menšiny:

- dává stereotypní vysvětlení pro chování příslušníků určité etnické nebo minoritní skupiny;
- používá stejné pracovní strategie pro všechny klienty;
- význam kultury nebo národnostní příslušnosti odmítá, nebo používá pro vysvětlení veškerého chování;
- diskuse o rase nebo kultuře odmítá, nebo je vede neustále.

¹¹³ POTOCKY – TRIPODI, M. Best practices for social work with refugees and immigrants, s. 170-174

Pomáhající profesionál má často vytvořenou normu pro chování klienta, dělí pak klienty na ty, co se chovají standardně a jsou schopni intervenci využít, a na odchyloující se, kteří nejsou hodni pomoci. Reflexe předsudků a stereotypů je jedním z ústředních témat při kontaktu s menšinami. Jedná se o neustálý proces sebereflexe a týmové reflexe, do jaké míry zohledňovat specifika kulturní odlišnosti při intervenci. Důležité je, aby jinakost nebyla brzdou pro začleňování se do hostitelské společnosti, a současně, aby klient nebyl na základě své odlišnosti diskriminován, či mu byla připisována skupinová identita, se kterou se neztotožňuje.

Kulturní kompetentnost je předpokladem pro výkon dvou specializovaných disciplín v oblasti integrace migrantů, kterými je interkulturní mediace a interkulturní práce. Tyto dvě disciplíny se specificky zaměřují na zprostředkování komunikace mezi veřejnými institucemi a migranty a prevenci a řešení konfliktů spjatých se soužitím v kulturně diverzifikované společnosti.

Shrnutí

Předpokladem pro výkon interkulturní mediace a interkulturní práce je jak porozumění situaci cílové skupiny migrantů, tak vlastní způsobilosti v oblasti kulturních kompetencí. Pomáhající profesionál si musí být vědom, že při práci s klienty jiných kultur se jeho zažité kulturní normy a hodnoty stávají nesamozřejmými a musí být schopen vést dialog s klientem tak, aby došlo k vyjasnění předporozumění obou stran v oblastech, kterých se intervence týká, se zachováním respektu a úcty k odlišnostem, které by však neměly být v rozporu se zákonnými normami dané země.

6 ZAHRANIČNÍ ZKUŠENOSTI V OBLASTI INTERKULTURNÍ MEDIACE A INTERKULTURNÍ PRÁCE

Tato kapitola shrnuje zkušenosti a informace z oblasti asistence migrantům ve veřejných institucích a podporování přátelského soužití v kulturně různorodé společnosti vybraných zemí EU, které byly mapovány autorkou v letech 2013 - 2014.¹¹⁴ Pozornost je věnována zejména profesím vycházejícím z konceptu interkulturní mediace, které si kladou za hlavní cíl zapojovat do pomáhajících profesí migranty a migrantky a uplatňovat jejich specifické know – how a věnují se interkulturnímu soužití.

Ve starých členských zemích EU, které se integrací a interkulturním soužitím zabývají o desítky let déle než v ČR, patří mezi priority integrační politiky zejména na lokální úrovni kontinuálně podporovat a profesionalizovat služby tlumočení, asistence na úřadech a dalších veřejných institucích, vyjednávání a prevence konfliktů v komunitách a v sousedství vykonávané primárně migranty či osobami se zkušeností migrace a znalostí více jazyků a kultur. Převažující pojmenování pro dané profese je interkulturní mediátor či komunitní tlumočnick¹¹⁵. Profese mediátora je brána velmi široce od dobrovolných mediátorů na úrovni komunit a obcí, po vysoce specializované profesní uskupení mediátorů, kteří musí splňovat náročná kvalifikační kritéria pro výkon profese. Mezi nejčastější oblasti působení patří školy, nemocnice, veřejné instituce, bytová družstva, ubytovny, chráněné byty, uprchlické tábory aj. Vymezení kompetencí profesí variuje mezi komunitním tlumočením, sociálním poradenstvím, interkulturní mediací a komunitní prací.

Ze zkušeností analyzovaných zemí je patrné, že etablování nové profese je dlouhodobým procesem, který je provázen četnými debatami s odbornou i laickou veřejností ve snaze definovat profil profese a zejména její pracovní uplatnění a financování. Jedná se

¹¹⁴ Autorka v projektu Formování profese sociokulturní mediátor – inspirace portugalským modelem v letech 2012 – 2014 metodicky vedla aktivitu Inspirace ze zahraničí, v rámci které byla projektovým týmem analyzována dobrá praxe v oblasti interkulturní mediace ve Francii, Německu, Finsku, Španělsku, Portugalsku, Velké Británii, Rakousku. Autorka osobně absolvovala pracovní stáže v Německu, Portugalsku a Rakousku. Dále spolukoordinovala Mezinárodní konferenci o interkulturní mediaci, která se uskutečnila v Praze 27.6.2013 a seminář s předním odborníkem na interkulturní mediaci v Evropě s Carlosem Gimenezem v Praze 26.5. 2014. Všechny výstupy projektu jsou dostupné na www.interkulturniprace.cz. Výběr zařazených zemí vychází z pracovních zkušeností a kontaktů na zahraniční organizace členek realizačního týmu projektu a nesnaží se prezentovat ucelený pohled na situaci v EU. Informace k jednotlivým zemím nejsou vyvážené, neboť dostupnost zdrojů ke všem zemím nebyla stejná. Jsou prezentovány jen ty země, kde projektový tým měl možnost situaci mapovat z primárních pramenů a na základě osobních setkání.

¹¹⁵ Používají se i jiné termíny pro označení dané profese. V Německu je to např. pojmenování *Bürger Lotsen* (lodivodi, navigátoři), *Stadtteil Mütter* (městské matky); v Portugalsku *mediadores sócio-culturais* (sociokulturní mediátoři), *dynamisadores* (dynamizátoři), ve Vídni v Rakousku kromě interkulturních mediátorů také *Nachbarinnen* (sousedky), ve Velké Británii *link workers* (propojovatelé).

také o věc vysoce politickou, která zohledňuje politické priority a postoje společnosti ve vztahu k migrantům.

V níže uvedené tabulce uvádíme v souvislost migrační změny a zavádění nástrojů veřejných politik jako reakce na tyto změny v mezinárodním kontextu.

PROCESY SOUVISEJÍCÍ S VÝZVAMI VE SPOLEČNOSTI (s poptávkou a strukturami)	PROCESY SPOJENÉ S ODPOVĚDMÍ (se strategiemi a subjekty)
1. Častější kontakt mezi jednotlivými kulturami v globalizovaném světě 2. Migrace a její dopad na sociokulturní diverzifikaci 3. Pokroky v uznání a přítomnosti původních etnických minorit 4. Rozkvět kulturních identit	1. Zralost sociálních hnutí a zkušenosti z Alternativních řešení konfliktů (ADR) ¹¹⁶ 2. Nutnost aplikovat interkulturní perspektivy 3. Omezení, neúspěchy a/nebo nedostačující výsledky v některých aspektech sociální intervence 4. Nedostatečnost a omezení tzv. „přirozené“ mediaci.

Autor: Carlos Giménez Romero. 2004. *Primer Congreso Internacional de Mediación Intercultural*. Madrid.

6.1 Interkulturní mediaci ve Španělsku¹¹⁷

Španělsko patří mezi země s dlouhou emigrační historií díky své koloniální politice a od 20. století se změnilo na zemi imigrační. Podle analýzy, kterou zpracovalo Observatorio

¹¹⁶ ADR (*alternative dispute resolution*) – alternativní řešení konfliktů, koncept, se kterým přichází americké náboženské organizace (kvakeři, mennonité). Jedná se o řešení, které jde mimo rámec soudního řešení konfliktů (například prostřednictvím mediátorů).

¹¹⁷ Srov. Kolektiv autorů. Formování profese interkulturní pracovník/pracovnice: Zahraniční zkušenosti, praxe a vzdělávání v ČR, s. 16-22. Tato podkapitola vychází z textu Jany Vlastníkové, který napsala v rámci projektu Formování profese sociokulturní mediátor – inspirace portugalským modelem. Vychází z její osobní zkušenosti absolvování kurzu pro mediátory ve Španělsku a z následujících zdrojů: Yuste, C., Guía Didáctica T. E. Inclusión Social, Mediación Comunitaria Intercultural, Cruz Roja Comité Provincial Valencia, 2012; Casanovas P., Magre J., Lauroba M^a.E. (Directores), Libro Blanco de la Mediación en Cataluña, Generalitat de Catalunya, Departament de Justícia, 2011; Giménez Romero, C., La naturaleza de la mediación intercultural, Migraciones, ISSN 1138-5774, N° 2, 1997, str. 125-160; Carlos Giménez Romero, Servicio de Mediación Social Intercultural S.E.M.S.I., Revista de Educación Social, N° 2, 2004

Permanente de la Inmigración¹¹⁸, žilo na území Španělska k 30. 6. 2014 celkem 4 905 495 cizinců a cizinek, z nichž 2 724 189 (55,6 %) pochází ze zemí Evropské unie a 2 181 306 (44,4%) z třetích zemí. Toto číslo odpovídá zhruba 11% celkového počtu španělské populace. Na rozdíl od ČR je tedy kulturní diverzita ve Španělsku dlouhodobý fenomén, což koresponduje s větší zkušeností v oblasti interkulturních kompetencí pomáhajících profesí.

Interkulturní mediace je ve Španělsku rozvíjena od 90. let jako přirozená reakce na vzrůstající kulturní diverzitu společnosti. Její metodologický základ, ze kterého v současnosti vychází většina institucí a organizací ve Španělsku, definuje antropolog Carlos Giménez Romero jako „*intervenci třetí strany v situacích, ve kterých je významný faktor multikulturality. Intervence má za cíl uznání odlišností, přiblížení obou stran, usnadnění komunikace a vzájemného porozumění, rozvíjení schopnosti soužití, regulaci konfliktů a adekvátnost institucí ve vztahu k sociálním aktérům jiného etnického a kulturního původu.*“¹¹⁹ Interkulturní mediace je chápána jako jedna ze specializací mediace, a to komunitní a občanské. Interkulturní mediace vzniká na základě potřeby dorozumět se s lidmi z jiného jazykového a kulturního prostředí, je nástrojem komunikace a integrace. Od jazykového a kulturního tlumočení postupně přechází také do oblasti řešení konfliktů s kulturním faktorem. Od komunitní mediace se liší ve dvou základních bodech 1.) její pojetí je širší, neboť se nesoustředí pouze na řešení konfliktů, ale také na jejich prevenci 2.) vychází z myšlenky boje proti sociálnímu vyloučení, proto se snaží kompenzovat nerovnosti ve stávajícím společenském uspořádání, neutralita a nestrannost jsou postoupeny snaze posílit subjekt ve znevýhodněné pozici.

V procesu vývoje disciplíny interkulturní mediace ve Španělsku můžeme rozlišit několik fází. První etapa, kterou Carlos Giménez označuje jako fázi zrodu, zahrnuje období mezi léty 1994 a 1997, kdy se Španělsko mění ze země emigrační na zemi imigrační. V tomto období vzniká interkulturní mediace jako intervence mezi osobami etnicky odlišnými téměř spontánně, protože vývoj společenské situace to vyžaduje. Druhou fází je fáze rozvoje, datovaná mezi léty 1998 až 2002. Získané zkušenosti a počet provedených intervencí v praxi v oblasti multikulturality dosahuje již významného objemu, což má za následek větší teoretické bádání o tom, co je nebo co by měla být interkulturní mediace. Vzniká stále více projektů, v roce 2001 je založena federace několika organizací, které pracují na poli interkulturní mediace v oblasti migrace či romské otázky tzv. Grupo Triángulo - a univerzity začínají nabízet magisterské a postgraduální programy interkulturní mediace. První vzdělání v

¹¹⁸ Srov. http://extranjeros.empleo.gob.es/es/Estadisticas/operaciones/certificado/201406/Residentes_Tablas_PR_30062014.pdf

¹¹⁹ GIMÉNEZ Romero, C., La naturaleza de la mediación intercultural, s. 142

této oblasti připravila v roce 1995 Universidad Autónoma de Madrid (UAM) na žádost vlády madridské autonomní oblasti. Následně vznikají postgraduální programy na univerzitě v Madridu a v Granadě, ze kterých se vycházejí první kvalifikovaní odborníci. Třetím obdobím je tzv. období boomu spadající mezi léta 2003 a 2007. V tomto období je rozvoj této disciplíny již nezadržitelný – přibývá programů interkulturní mediace v městských částech, vytvářejí se koncepce integrace cizinců a interkulturní mediátoři pracují ve všech autonomních oblastech Španělska.

6.1.1 Typy a oblasti výkonu interkulturní mediace

Španělský koncept interkulturní mediace rozlišuje tři typy intervence. První z nich je **preventivní mediace**, která má za cíl sblížit osoby nebo skupiny s kulturně odlišné, usnadnit jejich komunikaci a tak předcházet konfliktům. Dalším typem je **rehabilitační mediace**, která pracuje již v situaci interkulturního konfliktu. Snaží se jej regulovat, vyřešit a dovést všechny strany ke smíření. Posledním typem je **kreativní, či transformační mediace**. Sem spadají všechny aktivity směřující k nahrazení stávajících vzorců, názorů a norem v multikulturní společnosti ve snaze docílit ve společném soužití nových, vzájemně obohacujících a rovnoprávných vztahů.

Interkulturní mediace se ve Španělsku prvotně rozvíjí jako práce v oblasti zpřístupnění veřejných služeb migrantům, zprostředkování vzájemné komunikace a poznání, a následně se rozvíjí interkulturní mediace na úrovni soužití komunit. Jako příklad lze uvést oblast zdravotnictví, neboť právo na zdravotní péči patří mezi základní lidská práva, a proto je v oblasti zdravotnictví důležité zajistit jeho naplnění pro všechny v podmínkách rovnosti. Kulturní diverzita v oblasti zdraví a péče o tělo představuje celou řadu rozdílů v přístupu k nemoci, léčení, sexualitě, péči, mateřství a hygieně. Interkulturní mediátor usnadňuje migrantům přístup ke zdravotnickým službám, nabízí doprovod a zprostředkování jazykové i kulturní komunikace. Současně interkulturní mediátor informuje zdravotnický personál o postupu při jednání s pacienty z jiných kultur, seznamuje je s kulturními návyky a snaží se předcházet a řešit možné konfliktní situace mezi zdravotnickým personálem a pacienty z jiných kultur. Práce interkulturních mediátorů spočívá také ve zvyšování informovanosti veřejnosti a odbourávání předsudků, které migranty považují pouze za zátěž zdravotnického systému.

Soužití v multikulturních společnostech sebou přináší obohacení, a také nedorozumění a konflikty. V oblasti komunitní práce interkulturní mediátoři pracují na vzájemném sblížení a

uznání kulturně odlišných skupin i jedinců, podporují migranty a migrantské asociace k aktivní spoluúčasti ve svém okolí a také zasahují v konfliktních situacích mezi jednotlivci, nebo mezi institucemi a skupinami. Dále do této oblasti spadá pomoc se zajištěním bydlení, jednání s majiteli bytů nebo bytovými družstvy nebo intervence v tzv. vyloučených lokalitách. Řízení interkulturního soužití a řešení konfliktů je také třeba v azylových střediscích či chráněných bytech. Komunikace, integrace a soužití ve všech oblastech života, jsou hlavní cíle, o které tato disciplína usiluje.

V profesní oblasti a na pracovním trhu se interkulturní mediace zabývá potenciálem, který představuje kulturní diverzita v oblasti lidských zdrojů. Jedná se o vzdělávání firem v tématu diversity managementu a na druhé straně o intervence v situacích nedorozumění nebo konfliktu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci z jiných kultur.

6.1.2 Profil interkulturního mediátora

Kompetence¹²⁰ interkulturního mediátora se dají rozdělit do tří oblastí: 1) umění vědět (co znám) 2) umění konat (co umím) a 3) umění být (kým jsem). Do první kategorie patří znalosti v oblasti sociokulturního povědomí o aktuálním světě, odlišných kulturách, interkulturalitě a teoretické znalosti potřebné k intervenci. Ve většině vzdělávacích programů jsou zařazeny témata jako konstrukce identity a procesy identifikace, teorie vysvětlující stereotypy a předsudky, strategie boření předsudků a diskriminace; základní principy demokratického soužití, kritická analýza diskurzu o migraci a kulturní diversitě, teorie migračních toků a lidského pohybu, dynamika multikulturní společnosti, koncept kultury ve své komplexnosti (kulturní vzorce a vzájemná vztahovost kultur), modely řízení diverzity, osoba migranta (osobní změny, vykořenění, psychické procesy spojené s opuštěním domova), proces adaptace na jinou kulturu, analýza pozitivního řízení konfliktu, proces interkulturní mediace (interkulturní komunikace a kompetence, modely, metody, fáze, akce, techniky, strategie, limity a oblasti), znalost jazyka migrantské menšiny i majoritní společnosti, různé modely osobního růstu a mezilidských vztahů, lidské a společenské potřeby a jejich naplnění, emoční inteligence, mírová kultura, organizace a vedení skupin, znalost fungování a služeb hostitelské země stejně jako kolektivu migrantů, legislativní rámec a společenská struktura země hostitelské i původu, vztahy mezi menšinou a většinou, návrh/psaní a realizace projektů v oblasti interkulturní mediace.

¹²⁰ Srov. Yuste, C., Guía Didáctica T. E. Inclusión Social, Mediación Comunitaria Intercultural, Cruz Roja Comité Provincial Valencia, 2012

Do druhé skupiny patří schopnost tyto teoretické znalosti uplatnit v praxi, konkrétně dovednosti jako aktivní naslouchání, empatie, komunikace, vytvoření pomáhajícího vztahu, asertivita, sebevědomí, schopnost vyrovnat se s těžkými životními situacemi, emoční stabilita, týmovost; zvládnutí procesu interkulturní mediace a sbližování; metodologické zvládnutí realizace různých interkulturních aktivit, což zahrnuje šíření informací o interkulturním soužití, boj proti rasismu, vzdělávání, řešení konfliktů, výzkum a návrh interkulturních aktivit.

Do poslední kategorie spadá neustálá vlastní práce na sobě, při které si člověk uvědomuje a reflektuje své projekce, předsudky a limity tak, aby mu co nejméně bránily v jeho profesním výkonu. Jde o životní hodnoty a osobní kvality jako například sebereflexe, empatie a schopnost nenahlížet na situace povrchně, otevřenost a důvěra v život, kreativita a představitivost, upřímnost a čestnost, odvaha přijímat interkulturní výzvy jako osobní výzvu a možnost růstu, pokora, solidárnost a smysl pro sociální spravedlnost, zájem o druhé a jejich situaci, důvěra v lidi a jejich schopnosti, schopnost přijmout druhé takové jací jsou a akceptovat odlišný názor, spolupráce a povzbuzování druhých k participaci, ochota utěšovat a smířovat, flexibilita, tolerance, respekt; soulad mezi svou řečí a skutky, vyrovnanost, klid, nestrannost, uvážlivost.

V odpovědi na otázku, zda je nutné, aby interkulturní mediátoři sami byli migranti, neexistuje jednoznačná odpověď. Většina odborníků se shoduje, že záleží na typu intervence a situaci. V některých případech je vhodnější, aby mediátor patřil do migrantské komunity - například pokud je nutné asistovat u lékaře arabské ženě, která nezná místní jazyk, je lepší, aby ji doprovodila jiná arabská žena mediátorka, která zná arabský jazyk i jazyk cílové země a také kulturní vzorce obou kultur. Pokud se například jedná o intervenci ve škole, kde jsou v jedné třídě děti různých národností, není tolik podstatné, aby mediátor patřil k jedné z migrantských skupin. Takovou intervenci může stejně dobře vykonat profesionál vyškolený v interkulturní mediaci, který je seznámen s migrační problematikou, ale sám náleží k většinové společnosti. Na prvním místě tedy nestojí migrantský původ, ale především odbornost, znalosti a kompetence mediátora pro danou situaci.

6.1.3 Vývoj institucionálního ukotvení disciplíny

Španělské království sdružuje celkem 17 autonomních oblastí a 2 autonomní města, přičemž každá oblast je autorizována k vytváření vlastní legislativy a politik týkajících se vzdělání, práce a sociálních věcí. Stejně tak univerzity na celém území mají možnost rozhodovat o tom, které studijní programy nabídnou. Problematika interkulturní mediace

spadá pod agendu Ministerstva školství a Ministerstva práce. Interkulturní mediace jako profese nebyla zatím ještě celostátně kompletně definována a regularizována. Je zmíněna v několika legislativních normách, jako například v Real Decreto 638/2000 , který vydalo Ministerstvo vnitra. Mezi významné momenty v procesu etablování této profese patří následující události:

- 8. února 2008 byla do informačního systému profesí nabízených úřady práce na celém území Španělska zařazena profese interkulturní mediátor.
- Ministerstvo práce vydává národní soustavu profesních kvalifikací , kde je v roce 2011 uznána profese „komunitní mediátor“ . Jako adekvátní vzdělání pro tuto profesi je udávána výuka v rozsahu 400 hodin.
- V roce 2013 vydává Ministerstvo spravedlnosti vyhlášku , která upravuje jediný existující zákon z roku 2012 o mediaci v soukromých i obchodních záležitostech platící na území celého státu. Tato vyhláška stanovuje rozsah vzdělání pro výkon této profese na minimálně 100 hodin. Zároveň 35% specializovaného vzdělání v této disciplíně musí být praktická. Pro zapsání do registru mediátorů je třeba doložit vysokoškolský titul v této specializaci nebo titul profesního vzdělání vyššího stupně, což je obdoba titulu diplomovaný specialista. Vzhledem k náročnosti této profese se řada profesních asociací interkulturní mediace vyjadřovala kriticky k zákonem požadované úrovni jako k velmi nízké.
- Některé profesní asociace, organizace a spolky působící na celém území Španělska vydaly vlastní etický kodex pro tuto profesi. Neexistuje však zatím jednotný etický kodex.

Vzdělávání v interkulturní mediaci

Jak již bylo zmíněno výše, zákon o mediaci definuje určitý počet hodin výuky v této disciplíně potřebný pro výkon profese. Ne všechny vzdělávací programy, se kterými se v oboru interkulturní mediace můžeme ve Španělsku setkat, jsou stejné úrovně. Španělský vzdělávací systém rozděluje vysokoškolské vzdělání na čtyři úrovně – técnico superior (odpovídá české vyšší odborné škole), grado (odpovídá české vysoké škole), máster (patří k postgraduálním studiím, stupeň mezi pětiletým studiem na vysoké škole a postgraduálním studiem) a doctorado (doktorské studium). Především postgraduální programy týkající se interkulturní mediace nabízí univerzity v celé zemi. Dále existují také kurzy celoživotního vzdělávání a také řada asociací a nevládních organizací nabízí specializované vzdělávací

kurzy interkulturní mediace. Tyto kurzy sice neposkytují žádný oficiální titul, ale jsou otevřeny širší veřejnosti, protože ani účast v nich není podmíněna dosaženým stupněm vzdělání. Za všechny subjekty neformálního vzdělávání můžeme zmínit např. Fundación CeiMigra z Valencie, která nabízí akreditovaný kurz interkulturní mediace v rozsahu 300 hodin.

6.1.4 Příklad dobré praxe interkulturní mediace v Madridu

Vzhledem k vysokému počtu migrantů ve městě Madrid v 90. letech 20. století (cca 12% z celkové populace) bylo nutné najít řešení především v oblasti přístupu migrantů k veřejným službám, posílit občanskou participaci nově příchozích a také mapovat efektivně potřeby a problémy této populace s cílem umožnit jejich komplexní integraci. V roce 1997 byl zahájen intervenční program Servicio de mediación social interkultural (dále SEMSI) zaštitěný dohodou mezi Odborem sociální péče města Madrid a Autonomní univerzitou v Madridu, který měl za cíl usnadnit integraci migrantů ve městě prostřednictvím interkulturní mediace. Výzkumný institut v oblasti migrace, etnicity a sociálního rozvoje (IMEDES) Autonomní univerzity v Madridu pod vedením Carlose Giménez Romero připravil vzdělávací program pro tuto profesi a poskytl zázemí ke školení. Vyškolení mediátoři pak pracovali ve spolupráci se sociálními službami ve čtvrtích s velkou migrantskou populací. Program SEMSI byl realizován v celkem 21 městských částech města v letech 1997-2009. V době svého největšího rozmachu v programu pracovalo 52 profesionálních interkulturních mediátorů celkem 14 národností (Maroko, Alžír, Kamerun, Rwanda, Chile, Ekvádor, Kolumbie, Peru, Kuba, Bulharsko, Portugalsko, Palestina, Argentina a Španělsko). Mediátoři SEMSI získali vzdělání v oblasti migrace, interkulturality a mediace, spolupracovali se sociálními službami a pracovali jako prostředníci mezi migranty a státní správou, organizacemi a veřejnými či soukromými službami a také na úrovni sousedského soužití ve čtvrtích.

Mediátoři SEMSI měli společných 5 následujících charakteristik: 1) byli komunitními mediátory 2) pracovali v diverzitním a interkulturním týmu 3) sami byli migranti, ale nebylo to podmínkou 4) byli multifunkčními mediátory s tendencí specializovat se na určitou oblast 5) pracovali nejen se svou komunitou, ale i s ostatními skupinami migrantů a majoritní společností.

Oblasti a cíle jejich práce byly následující:

- 1) Zpřístupnění sociálních veřejných i soukromých služeb migrantům. Znamenalo šíření informací v cizím jazyce, doprovázení na veřejné instituce a mediace mezi těmito institucemi a migranty.
- 2) Podpora profesionálů pracujících v sociální oblasti. Představovalo spolupráci se sociálními pracovníky, informování o kulturních rozdílech dané komunity, překlady, tlumočení, mediace mezi profesionály a migranty).
- 3) Podpora participace a aktivního občanství. Na individuální úrovni se jednalo o pomoc migrantům začlenit se v místních organizacích a skupinách, podpora migrantů v účasti ve vlastních asociacích, propojování migrantů a nevládních organizací, které pracují s touto cílovou skupinou. V kolektivní rovině šlo o podporování činností migrantských asociací ve čtvrti, jejich zapojení do oslav místních svátků či jiných kulturních akcí, vytváření kontaktů a dialogu mezi migrantskými asociacemi a dalšími organizacemi ve čtvrti.
- 4) Podpora interkulturního soužití. Znamenalo podílení se na vytváření aktivit s tímto cílem, pozitivní senzibilizace majoritní společnosti, mediace v situacích konfliktů nebo napětí. Program byl v roce 2007 ukončen z důvodu nedostatku finančních prostředků.

Ze španělské zkušenosti je vidět, že interkulturní mediace není pouhou mediací zaměřující se na určitou skupinu či oblast. Jde především o specifické hledisko na mediaci přesahující hranice řešení konfliktu a vycházející z myšlenky, že mediace mezi osobami z různých kultur slouží především k zabránění konfliktů mezi kulturami. Jejimi dalšími konotacemi je kreativita, společenská rovnoprávnost a hledání dialogu v kulturně diverzifikované společnosti. Interkulturní mediace dle tohoto konceptu nabízí nástroje, které jsou právě v době tlaku aktuální ekonomicko-sociální krize více než potřebné.

6.2 Sociokulturní¹²¹ mediace v Portugalsku¹²²

Portugalsko patří mezi země, které mají výrazné zkušenosti zejména s emigrací již od dob zámořských výprav od 15. století. Portugalci odcházeli do zámoří napříč staletími a od

¹²¹ V Portugalsku byl preferován termín sociokulturní mediace, který se shoduje se španělským konceptem interkulturní mediace. Z osobního rozhovoru autorky se zástupkyní ACIDI na podzim 2014 vyplynulo, že ACIDI se plánuje přiklonit k termínu interkulturní.

¹²² Tuto kapitolu zpracovala autorka na základě poznatků během návštěvy státní organizace Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, I. P. (ACIDI, I.P.) v Lisabonu v dubnu a květnu 2013, která byla partnerem projektu Formování profese sociokulturní mediátor – inspirace portugalským modelem, a také z publikace Zvýšení role neziskového sektoru v oblasti sociální integrace pracovních migrantů v České republice srovnání praxe v Portugalsku a Rakousku, Sdružení pro integraci a migraci, 2012.

poloviny 19. století do konce 50. let emigrovalo téměř 2 miliony Portugalců do Brazílie a USA. Ve 20. století se typ emigrace změnil, kdy v období salazarovské diktatury Portugalci začali odcházet jako levná pracovní síla za práci do jiných evropských států. Odhaduje se, že mezi lety 1950 a 1974 odešlo ze země 1 815 000 lidí, hlavně do Francie, Švýcarska a Německa. Silná historická zkušenost s emigrací po více než šest století do jisté míry vytváří pozitivní postoj k imigrantům, a to i ze třetích zemí. Po pádu diktatury v roce 1974 a s nástupem dekolonizačního procesu se objevuje nový fenomén – imigrace.

Současnou migrační situaci ovlivňuje portugalská recese a celosvětová ekonomická krize, v důsledku nichž stoupá nezaměstnanost cizinců a znesnadňují se možnosti pro nelegální vstup do země s následnou perspektivou najít si v zemi práci. Od roku 2004 stagnuje počet příchozích migrantů s výjimkou Brazílie, naopak nejvíce ubývá pracovníků z východní Evropy. Podle posledních údajů portugalské cizinecké policie pobývalo k 31. prosinci 2013 v Portugalsku celkem 398 268 migrantů s trvalým či dlouhodobým pobytem, čímž tvořili cca 3,8 % portugalské populace. Nejpočetnější skupinou jsou dlouhodobě usazení občané Brazílie, Ukrajiny, Kapverd, Angoly a Moldavska.¹²³

6.2.1 Integrační politika

Portugalská vláda přikládá velký důraz komplexní politice pro přijímání a integraci cizinců. Mezi hlavní priority integrační politiky vláda klade oblasti vzdělávání, zaměstnanosti, odborné kvalifikace a bydlení. Přestože se tvorba a realizace integrační politiky Portugalska odehrává na horizontální mezirezortní úrovni, systém je funkční díky zdařilé spolupráci odpovědných ministerstev a především díky tomu, že od roku 1996 převzal její koordinaci speciálně zřízený Úřad vysokého komisaře pro přistěhovalectví a etnické menšiny (ACIME), od roku 2006 redefinovaný s posílenými pravomocemi jako **Úřad vysokého komisaře pro přistěhovalectví a mezikulturní dialog** (*Alto-Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural*, dále **ACIDI**). ACIDI podléhá organizačně i funkčně premiérovi a své kompetence odvíjí od Rady ministrů. Hlavní náplní činnosti ACIDI patří spolupráce na koncepci, realizaci a hodnocení veřejných politik vztahujících se k sociální integraci cizinců, na rozvíjení mezikulturního a mezináboženského dialogu, rozvíjení akcí v boji proti rasismu a xenofobii, informování migrantů a působení na veřejnost. V uvedených

¹²³ Srov.

<http://www.pordata.pt/Portugal/Populacao+estrangeira+com+estatuto+legal+de+residente+total+e+por+algumas+nacionalidades-24>

otázkách působí především jako meziresortní podpůrná a poradenská složka vlády. Subjekty, se kterými ACIDI nejvíce spolupracuje, jsou ministerstva vnitra, práce, školství, zdravotnictví, spravedlnosti, solidarity, dále státní zastupitelství, inspektorát práce a další subjekty, jejichž činnost se váže k problematice migrace. Pro účely rozvoje této spolupráce působí v rámci ACIDI dva poradní výbory. Prvním z nich je Poradní výbor pro otázky migrace (*Conselho Consultivo para os Assuntos da Imigração*, COCAI), který zastává funkci fóra pro politickou diskusi a vytváření koncepcí sociální integrace za účasti představitelů neziskových organizací pracujících s migranty, sociálních partnerů a výše zmíněných orgánů státní správy. Dále byla jako korektor státních orgánů zřízena Komise pro rovnost a proti rasové diskriminaci (*Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial*, CICDR), která je odpovědná za sběr informací o všech formách diskriminačních aktů a ukládání tomu příslušných sankcí. Komise také vydává výroční zprávu o stavu rovnosti a diskriminace v Portugalsku a doporučení k přijetí preventivních opatření v boji proti diskriminaci. Důležitým nástrojem ACIDI pro vytváření migrační politiky je Plán pro integraci migrantů (*Plano para a Integração de Imigrantes*, PII), který definuje státní politiku integrace migrantů. Na tvorbě plánu se podílejí příslušná ministerstva, odborníci z praxe i široká veřejnost. Za klíčové oblasti se považují zaměstnanost a odborná příprava, vzdělání, bydlení, zdraví, genderová rovnost, přístup k občanství a občanským právům, vztahy se zeměmi původu, neziskové organizace a další. Všechna opatření sledují shodný cíl – dosáhnout plné integrace migrantů do společnosti. Plán od roku 2010 zahrnuje dvě nové oblasti státní politiky, a to podporu rozmanitosti a kulturního dialogu a migranty v důchodovém věku.

„One-stop-shop“ prvek v oblasti integrace migrantů

V době největších přílivů migrantů do Portugalska od roku 2001 portugalská státní správa nedokázala adekvátně reagovat na jejich aktuální potřeby, což významně znesnadňovalo proces integrace příchozích do společnosti. Problémem se začal zabývat ACIME, předchůdce ACIDI, který identifikoval nejčastější překážky migrantů při interakci s úřady: vzdálená sídla úřadů, odlišný způsob fungování, nekompatibilní úřední hodiny, jazyková bariéra či kulturní rozdíly. Po vzoru úspěšného konceptu sdružených přepážek pro portugalské občany (*Loja de Cidadão*) ACIME/ACIDI pak vytvořil „one-stop-shop“ program, v jehož rámci vznikla v roce 2004 dvě Národní centra na podporu migrantů (*Centros Nacionais de Apoio ao Imigrante*, CNAI) v Lisabonu a Portu a třetí v roce 2009 ve Faro. CNAI podporují spolupráci a spojují na jednom místě služby různých orgánů působících v oblasti migrace, vykonávané

prostřednictvím sem delegovaných úředníků a za pomoci sociokulturních mediátorů. Cílem je přispět k lepší integraci migrantů prostřednictvím zjednodušení administrativy a překonávání jazykových bariér. Ze státních institucí se zde nachází např. oddělení ministerstva školství, úřadu práce, cizinecké policie, matriky, správy sociálního zabezpečení, inspektorátu práce a další. Krom toho jsou v CNAI zastoupeny i služby občanských poraden, které odpovídají specifickým potřebám migrantů - např. kanceláře podpory pro sloučení rodiny, právní pomoci, sociálního poradenství, zaměstnanosti, ochrany spotřebitele, aj. Na poradenské služby CNAI navazuje řada doplňkových služeb: telefonická objednávková linka, informační linka SOS Imigrante, služba tlumočení po telefonu, terénní pracovníci, výukový program Portugalština pro všechny (*Português para Todos*) a řada informačních prostředků (internetové stránky, bulletin apod.). Ve snaze přiblížit služby CNAI migrantům i v regionech byla taktéž zřízena Lokální centra na podporu integrace migrantů (*Centros locais de apoio ao integracao de imigrante*, CLAII), které jsou decentralizovanými pobočkami CNAI a obdobně poskytují jednotný servis pro migranty. Zřizuje je ACIDI ve spolupráci s městskými či obecními úřady, farami, odbory nebo neziskovými organizacemi. V současné době existuje 86 CLAII po celém Portugalsku.¹²⁴

6.2.2 Sociokulturní mediace

Sociokulturní mediace v Portugalsku vznikla z potřeby řešit problém sociálního vyloučení sociálně slabších komunit zejména z řad migrantů a Romů a ukázala se jako vhodný nástroj v boji proti předsudkům, intoleranci a jako prostředek sociálního začleňování. V roce 2001 byl právní status sociokulturních mediátorů definován v Zákoně č.105/2001¹²⁵, který však až doposud nevstoupil v účinnost. Zákon definoval roli sociokulturního mediátora, jehož úkolem je podílet se na integraci cizinců a etnických menšit s ohledem na posílení interkulturního dialogu a sociální soudržnosti. Zákon předpokládá, že sociokulturní mediátoři vykonávají svoji profesi zejména ve školách, institucích poskytujících sociální zabezpečení, ve zdravotnických zařízeních, v rámci Úřadu cizineckých a pohraničních služeb, v Institutu sociálního začlenění a na úrovni lokální samosprávy a veřejných institucí, kde jsou jejich služby potřebné. Mezi povinnosti a kompetence sociokulturního mediátora jmenovitě patří:

¹²⁴ Kolektiv autorů. Zvýšení role neziskového sektoru v oblasti sociální integrace pracovních migrantů v České republice srovnání praxe v Portugalsku a Rakousku, s. 65-75

¹²⁵ Překlad zákona do češtiny dostupný na <http://interkulturniprace.cz/wp-content/uploads/2013/08/zakon-o-sociokulturnich-mediatorrech.pdf>

- a) Podílet se na prevenci a řešení sociokulturních konfliktů a na definování strategií sociální intervence.
- b) Aktivně spolupracovat se všemi zúčastněnými zapojenými do procesu sociální intervence a intervence v oblasti vzdělání.
- c) Usnadňovat komunikaci mezi odborníky a osobami jiného kulturního původu.
- d) Radit osobám jiného kulturního původu při jednání s odborníky či veřejnými a soukromými institucemi.
- e) Dohlížet na rovnoprávné začlenění občanů jiného kulturního a sociálního původu.
- f) Respektovat důvěrnou povahu informací získaných od osob i rodinných příslušníků osob, kterým jsou poskytovány služby.

Zajímavé je, že zákon upravuje i pracovněprávní vztah mediátorů a jejich etnický původ. Výkon funkce sociokulturního mediátora je zajištěn uzavřením trilaterální dohody mezi státem nebo místní samosprávou, migrantskou organizací a sociokulturním mediátorem, který je v organizaci zaměstnán. Stát nebo místní samospráva mají zajistit nezbytné finanční prostředky, které zajistí kontinuitu a stabilitu práce sociokulturních mediátorů. Pro výkon funkce sociokulturního mediátora jsou **upřednostněni cizinci, nebo osoby patřící k etnické menšině**, které disponují kompetencí sociokulturní mediace a znalostmi sociokulturní povahy o cílové skupině. Kvalifikace mediátorů musí být potvrzena certifikací Národní agenturou pro vzdělávání a školení dospělých, která potvrdí získání vyšší odbornosti absolventů kurzů.

V praxi byli mediátoři nejdříve využíváni například správou sociálního zabezpečení v komunikaci a při asistenci dětem ze sociálně slabších komunit, dále ve zdravotnických zařízeních, při Institutu sociální reintegrace, u orgánů místní samosprávy a v některých dalších veřejných službách. Tento model byl posléze převzat i institucemi cizinecké správy. Dnes tedy mediátoři působí na jednotlivých pobočkách O Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (dále SEF) a především v CNAI.

Vzdělávání sociokulturních mediátorů

Vzděláváním mediátorů se zabývají různé instituce na úrovni kvalifikačních kurzů, které jsou určeny zejména pro migranty. První kurz pro mediátory organizovaný Kulturním sdružením *Moínho da Juventude*, které působí v sociálně vyloučené migrantské čtvrti Cova de Moura v Lisabonu, probíhal od 1. dubna 1996 do 30. listopadu 1997 a trval 2 160 hodin. Tento kurz odpovídal náplni učiva deváté třídy povinné školní docházky.

CNAI vzdělávání sociokulturních mediátorů, které zaměstnává, zajišťuje formou vstupního školení, které má pevnou strukturu a kromě seznámení se všemi odděleními zahrnuje školení v oblasti cizinecké legislativy, Zákona o nabytí státního občanství, rovnosti pohlaví, interkulturního dialogu, týmové spolupráce a nostrifikace zahraničního vzdělání.

ACIDI navíc realizovalo od roku 2009 do 2014 projekt **Interkulturní mediace ve veřejných službách** Evropského integračního fondu, který zahrnoval nový model vzdělávání pro sociokulturní mediátory. Vzdělávací kurz sestával z teoretické části, která je zaměřena na specifika interkulturní mediace, má 154 hodin. Tuto část lektoroval profesor Carlos Giménez Romero a Daniel Zaidam z Autonomní univerzity v Madridu. Praktická část kurzu měla 230 hodin a výcvik v dalších oblastech 99 hodin. Celkově měl tedy kurz 483 hodin a koncepčně vycházel ze vzdělávacího modelu interkulturní mediace ve Španělsku.

6.2.3 Pracovní uplatnění sociokulturních mediátorů

V Portugalsku je pracovní uplatnění sociokulturních mediátorů poměrně velké a mez zaměstnavatele patří jak státní správa, tak samospráva, nevládní organizace a komerční subjekty.

Sociokulturní mediátoři v Národních centrech na podporu migrantů (CNAI)

Zásadním článkem provozu CNAI jsou sociokulturní mediátoři, kteří zde pracují od roku 2004 zejména na přijímací přepážce, kde klientům pomáhají vyhodnotit jejich zakázku a ověřují kompletnost žádostí. Mediátoři pracují také jako tlumočníci na *SOS Linha Imigrante*. CNAI nabízí tlumočení každý pracovní den od 9:00 – 19:00 do 63 jazyků, zaměstnává 49 tlumočnicků. Sociokulturní mediátoři jsou jakýmsi mostem mezi imigranty a příslušnou institucí, jejich úkolem je předcházet zbytečným nedorozuměním a konfliktům. V CNAI prostřednictvím cca 25 migrantských asociací pracuje přes 70 mediátorů - Lisabonu 45, v Porto 18 a ve Faro 9 mediátorů. ACIDI uzavírá s nevládní organizací/imigrantskou asociací tzv. protokol o spolupráci a pracovní smlouvu mediátor uzavírá s danou asociací. Smyslem tohoto trojúhelníku je zachovat provázanost mediátora s činností asociace, realitou života migrantů. CNAI mají vlastní registrační systém klientů, který není provázený s cizineckou policií a registrovaní jsou i neregulérní migranti. Liberální postoj k neregulérním migrantům umožňuje ACIDI získávat přehled o jejich situaci a počtech. Nutno předeslat, že portugalská imigrační politika je velmi vstřícná a umožňuje regularizaci pobytu za poměrně

benevolentních podmínek. Spolupracující nevládní organizace a imigrantské asociace nominují své mediátory a výběrové řízení již vede CNAI. Hlavní vstupní předpoklady jsou legální pobyt v Portugalsku, migrantská zkušenost, propojenost s migrantskými komunitami. Migrantský původ je výhodou, nikoli podmínkou a teoretickou část tvoří legislativa a témata jako interkulturní komunikace, boj proti obchodování s lidmi, ženská obřizka aj. Školení probíhá až po uzavření pracovní smlouvy a je vedeno zaměstnanci ACIDI. CNAI je odpovědný za zaškolení mediátorů a jejich kontinuální vzdělávání. Zaškolení je formováno coby měsíční „kolečko“ seznamování se všemi úřady v rámci CNAI. Kontinuální vzdělávání představuje zejména ad hoc školení týkající se legislativních změn. Od roku 2009 do dubna 2013 CNAI nepřijalo žádného nového mediátora. Mediátoři v dané pozici obvykle zůstávají dlouhodobě, průměrný věk mediátora je 35 let a převažují ženy. Velmi pozoruhodným fenoménem je nízký výskyt nekalých zprostředkovatelských služeb v rámci vyřizování povolení k pobytu. Dle zaměstnanců CNAI je to zapříčiněno otevřeností a vstřícností úřadu vůči migrantům, což je podpořeno výrazně přítomností interkulturních mediátorů. Politická mise ACIDI je podpora dodržování základních lidských práv a obecně humanity – tento diskurz výrazně ovlivňuje také atmosféru na úřadech CNAI, která je vůči klientům velmi přátelská a bezbariérová.

Sociokulturní mediátoři na úřadech Cizinecké a pohraniční služby (SEF)

Cizinecká a pohraniční služba (dále SEF) v Portugalsku vykonává veškerou pobytovou agendu včetně azylového řízení. Od roku 2006 jsou v rámci služeb SEF zapojeni sociokulturní mediátoři. SEF zapojila mediátory na základě pozitivní evaluace přínosu mediátorů v CNAI. Mediátoři jsou vždy zaměstnání na základě uzavření protokolu o spolupráci mezi SEF a imigrantskou asociací, která mediátora pro SEF vybírá. Mediátor je tedy zaměstnancem asociace a vykonává práci v SEF. SEF služby mediátorů hradí z veřejného rozpočtu, peníze zasílá asociaci, která je pak vyplácá mediátorovi jako svému zaměstnanci. Určité procento finančního obnosu je určeno na provoz asociace. Pracovněprávní vztahy jsou řešeny v rámci obou institucí (SEF a asociace). Delegování výběrového řízení na imigrantské asociace mediátorů SEF garantuje efektivní výběrové řízení a dobrou volbu mediátorů. Provázanost mediátorů s asociací SEF považuje za zásadní z pohledu zachování provázanosti mediátora s činností asociace a realitou života migrantů. Pro mediátora je zásadní zachování tzv. migrantské identity a sociokulturní senzitivity ve vztahu ke klientům/migrantům. Celkově k 30.4. 2013 v SEF pracovalo 56 mediátorů (24

mediátorů coby operátoři v kontaktním centru a 32 přímo na pobytových pracovištích SEF). Obecně platí, že SEF zapojením mediátorů zvýšil efektivitu odbavování klientů a snížil finanční náklady.

Národní kontaktní centrum SEF a sociokulturní mediátoři

Tato služba sídlí přímo v centrále SEF v Lisabonu. Centrum bylo založeno v roce 2006 a jeho hlavním cílem je poskytovat telefonické poradenství v oblasti pobytové agendy a zajišťovat telefonické objednávání klientů do všech pobytových oddělení SEF v Portugalsku (cca 200 pracovišť). Klienti SEF jsou odbavováni **pouze** na základě telefonicky sjednaného termínu. Jen v emergentních případech může klient přijít přímo na pobočky SEF a požádat o termín mediátora.

Telefonická objednávací linka byla zřízena s cílem eliminovat stávající problémy dlouhého čekání klientů ve frontách a absenci efektivních a věrohodných informačních kanálů o pobytové agendě pro migranty.

V centru pracuje 23 operátorů/mediátorů, 1 supervizorka a 1 koordinátor. Mediátoři hovoří portugalsky, anglicky, rusky, ukrajinsky, rumunsky, kreolsky a španělsky.

SEF od zahájení provozu linky zde zaměstnává mediátory s cílem odbourat strach migrantů z instituce a jazykové a kulturní nedorozumění. Zaměstnáváním sociokulturních mediátorů SEF podporuje integraci migrantů do portugalské společnosti. Mediátoři mají jen **omezený přístup do databáze SEF** k základním informacím o klientovi (jméno, příjmení, datum narození, země původu, stav řízení).

Hlavní přínosy kontaktního centra a přítomnosti mediátorů jsou následující:

- Standardizace informací poskytovaných SEF (sofistikovaná objednávací a informační databáze)
- Zrušení dlouhého čekání ve frontách a opakovaných návštěv úřadu díky profesionálnímu vyhodnocení zakázky telefonicky a sjednání konkrétního termínu návštěvy SEF
- Usnadňování odbourávání bariér mezi klientem a institucí SEF
- Zajištění komunikace v rodném jazyce a efektivnější identifikace zakázky klientů (mediátor s migrantskou zkušeností se rychleji a efektivněji orientuje v problémy klienta)

- Dobrá dostupnost služby (vytíženost linek a objednávací kapacita pracovišť je optimálně nastavena)

Pobytové pracoviště SEF a sociokulturní mediátoři

V rámci pobytových pracovišť SEF mediátoři pracují na **přepážkách prvního kontaktu**. Každý klient se nejprve musí telefonicky k mediátorovi objednat.

Jejich hlavním úkolem mediátora na přepážce prvního kontaktu je:

- Ověření dokumentů a vyhodnocení zakázky: kontrola žádosti a náležitostí s cílem zajistit kompletaci žádosti
- Zajištění komunikace s klientem v jazyce, ve kterém se klient dorozumí a eventuálně tlumočí při jednání klienta s náběřčím pracovníkem.
- Redukce napětí a konfliktů
- Redukce strachu klienta z úřadu

Sociokulturní mediátoři v nevládních organizacích

Sociokulturní mediátoři v Portugalsku v podstatě vždy mají své zázemí v migrantských sdruženích, které je pak dále vysílají do institucí státní správy, či pracují přímo v daných organizacích. Zde představíme několik významných nevládních organizací, které se dlouhodobě věnují sociokulturní mediaci.

Centro Cultural Moldavo (Moldavské kulturní centrum)

Adresa: Rua José Malhoa, n.º 11

Antiga Escola Primária de Trajouce

2785-657 São Domingos de Rana

V Portugalsku je cca 18.000 Moldavanů – cizinců a 4000 naturalizovaných Moldavanů. Prostřednictvím asociace pracuje v CNAI a městském úřadu v Cascas 11 mediátorů. Asociace byla založena skupinou přátel Moldavanů v roce 2002 a v roce 2003 získala certifikaci imigrantské asociace, kterou uděluje ACIDI. Asociace je otevřena všem migrantům a zaměřuje se na pořádání kulturních akcí a poradenství.

Associação Cultural Moinho da Juventude

Adresa: Travessa do Outeiro,1

Alto da Cova da Moura

2610-202 Buraca

Kulturní asociace se nachází v ryze imigrantské čtvrti, která začala být osídlována migranty v osmdesátých letech 20. století nelegálně, tj. bez souhlasu majitele pozemku. Ředitelka asociace Lieve Meersschaert je původem Belgičanka a do čtvrti se přistěhovala v roce 1982. Od té doby se aktivně zajímala o situaci migrantské mládeže ve čtvrti a výsledkem bylo založení „Moinho“. Asociace jako první v Portugalsku uskutečnila kurz pro mediátory v roce 1995 a samotní mediátoři se podíleli na vytváření konceptu kurzu. Kurz byl poměrně obsáhlý – trval tři roky a účastnili se jej mediátoři migranti, kteří byli velmi aktivní ve své komunitě.

Nyní 10 mediátorů asociace pracuje pro SEF. Zástupci asociace však práci mediátorů pro SEF vnímají jako odtrženou od života komunity a hodně technickou. Moinho se proto snaží s mediátory stále zůstat v úzkém kontaktu a dvakrát do roka mají setkání. Moinho kromě mediátorů rozvíjí i další specifické profese pro práci s mládeží – animátor (pedagog volného času) a expert na zkušenost. Koncept „expert na zkušenost“ je rozvíjen zejména v Německu a Belgii, čímž je Moinho inspirováno. Expert na zkušenost je příslušník cílové skupiny, který svoji zkušenost např. sociální vyloučení, mentální hendikep dokáže zrale reflektovat a tuto zkušenost znevýhodnění přinášet do diskuse např. při komunitním plánování. Moinho se snaží tento koncept podporovat a tím i měnit sociální klima – seznamováním s hodnotami různých kultur a snahou o jejich bezpředsudkové vnímání. Asociace je plně zasazena do života komunity v dané čtvrti.

Solidariedade Imigrante (SOLIM)

Adresa: Rua da Madalena, 8 – 2º andar

1100-321 Lisboa

SOLIM je největší migrantskou asociací v zemi (více než 22 000 členů, téměř 100 národností) s výraznými ambicemi i úspěchy na poli ovlivňování veřejného mínění a legislativy v oblasti migrace a integrace (organizace je hodnotově silně ukotvená v reformním paradigmatu). Klíčovým východiskem je lidsko-právní přístup (idea celosvětově volného pohybu osob – základní právo každého člověka). Je financována výhradně z členských příspěvků svých členů (což ji umožňuje být nezávislá na veřejných zdrojích). Poradenství a

další služby jsou poskytovány na principu svépomoci (averze vůči označení klient). Velký důraz je kladen na zplnomocnění členů a mobilizaci jejich kapacit pro boj za práva všech migrantů.

SOLIM vysílá mediátory na SEF a CNAI, přičemž roli mediátorů na SEF vnímá jako užitečnou, avšak fungování mediátorů v rámci CNAI považuje za zastaralý model vedoucí k segregaci (vytváření míst specificky pro migranty nepřispívá k jejich integraci). Koncept interkulturní mediace by měl být uplatněn napříč veřejnými službami.

Dle zakladatele organizace je smyslem mediace předcházet konfliktům a vést klienty k zplnomocnění v oblasti řešení vlastních problémů, důležitá je osobnostní výbava mediátora (empatie, komunikace). Mediátor musí být migrantem, či potomkem migrantů (osobní zkušenost - nutný předpoklad pro angažovaný přístup). Mediátor se musí angažovat v chodu asociace, zapojovat se do kampaní a osvětových akcí, poskytovat poradenství a sdílet zkušenosti s ostatními členy. Důležité je klást důraz na etické aspekty výkonu profese – ustát mocensky nerovné postavení vůči klientům a silný vliv kultury přijímajících organizací (zůstat jedním z klientů), nerezignovat na boj za lidská práva.

Serviço Jesuíta aos Refugiados (Jesuit Refugee Service, JRS)

Adresa: Rua 8 aoAlto do Lumiar, Lote 59

1750-342 Lisboa

JRS vysílá mediátory do CNAI i SEF. Kandidáty na pozici mediátorů nejčastěji nalézají z řad uživatelů služeb a to na základě zkušenosti s nimi, po zaslání výzvy vybírají na základě zasláných CV, v druhé fázi oslovují dobrovolníky organizace. Vlastní migrantská zkušenost není podmínkou pro vykonávání pozice mediátora

Důležitá je znalost jazyka (mateřský jazyk, portugalská). Důraz se klade na osobnostní předpoklady – otevřenost, komunikační dovednosti, schopnost pracovat s emocemi, empatie. Organizace nevyžaduje další zapojení vyslaných mediátorů do její činnosti. Hlavní etické a pracovně-právní nejasnosti týkající se uplatnění mediátorů v praxi souvisí se systémem trojstranných smluv - není zde jasný kariérní postup mediátorů, není jasné, kdo a jak ukončuje pracovně-právní vztah s mediátorem, nevyjasněný statut mediátora – je zapojený ve veřejných službách, nemají ale benefity pracovníků ve veřejných službách (nerovné postavení v rámci služeb), nejasnosti jsou při vyplácení dávek v mateřství problém s délkou smlouvy – po 2 letech práce musí mít pracovník uzavřenou smlouvu na dobu neurčitou, ale organizace nemohou zaručit pracovní místo. Výhody trojstranného kontraktu pro organizace z pohledu JRS jsou, že přináší příležitosti pro zaměstnání migrantů, navazují na veřejné služby –

možnost hlídat a ovlivňovat jejich kvalitu a lépe porozumět kultuře úřadů. Jedná se také o finanční benefit, organizace získává kromě peněz na platy také částku na krytí provozních a režijních výdajů (na plat mediátora je to cca 1000 euro, 20% tvoří odvody, na každých 1000 euro získá organizace 100 euro na další výdaje). Organizace tím může vytvářet určité finanční rezervy.

6.3 Interkulturní mediace ve Francii¹²⁶

Ve Francii je tato disciplína označována jako interkulturní mediace, sociální mediace a osoby, které ji vykonávají, se označují interkulturní/sociální mediátoři, či ženy prostřednice, dospělí prostředníci („femmes- relais“ nebo „adultes- relais “). Interkulturní mediace se ve Francii oficiálně rozvíjí již přes 20 let. Její příběh začíná na předměstí velkých měst, kde zejména ženy migrantky spontánně začínají pomáhat ve svém okolí. Termín interkulturní mediátor anebo sociokulturní mediátor vzniká později, v procesu snahy tuto činnost profesionalizovat.¹²⁷

Ve Francii můžeme dle Margalit Cohen-Emerique, psycholožky a průkopnice interkulturní mediace ve Francii, vymezit dva hlavní proudy mediace:

- 1) republikánský – programy mediace působící v kontextu organizací dle republikánského francouzského vzoru. Tyto organizace fungují skoro jako jakákoliv další instituce, např. *Profession banlieue* v Paříži
- 2) spolkový – programy mediace vznikající v rámci např. ženských spolků jako AFAVO (Asociace afrických žen z Val D’oise) – asociace vytvořená spontánně, poskytující pomoc migrantům ve svém okolí.

Kompetence interkulturního mediátora

Typický profil interkulturního mediátora ve Francii představuje člověk s migrantským původem. Tento fakt předpokládá, že člověk zabývající se o tuto profesi, má zároveň určitý vhled do kultury migrantské komunity a do historie migrace ve Francii, zná tradici, jazyk a

¹²⁶ Srov. Kolektiv autorů. Formování profese interkulturní pracovník/pracovnice: Zahraniční zkušenosti, praxe a vzdělávání v ČR, s. 32-36. Tato podkapitola vychází z textu Virginie BÉJOT, který napsala v rámci projektu Formování profese sociokulturní mediátor – inspirace portugalským modelem. Podkladem byl zejména záznam z vystoupení přední odbornice na mediaci ve Francii Margalite Cohen Emerique na Mezinárodní konferenci o interkulturní mediaci v Praze 27.6. 2013. Text je dostupný na http://interkulturniprace.cz/wp-content/uploads/2013/07/Margalit_cze.pdf.

¹²⁷ Srov. LADSOU Jacques (ed.). 20 ans de médiation sociale et culturelle, 20 ans d'intervention auprès des habitants

sociální návyky migrantů, kteří zde žijí. Mezi hlavní kompetence interkulturních mediátorů patří především trpělivost, empatie s migranty a také dobrá znalost francouzštiny a dalšího jazyka. Interkulturní mediátoři často vedou rozhovor a mediační proces se svými klienty ve francouzštině navzdory tomu, že mluví také jejich mateřským jazykem. Některé organizace, jako např. *Profession Banlieue*¹²⁸, dokonce uvádějí takový přístup jako příklad dobré praxe pro integraci cizinců ve Francii.

Mediátoři mají společné následující charakteristiky:

- jsou často sami přistěhovalci nebo mají migrantský původ, mohou to být také Francouzi pocházející ze smíšeného manželství nebo žijící ve smíšeném páru poté, co žili a pracovali v zahraničí atd.
- jsou multikulturní, protože znají různé kultury a mají nezbytnou flexibilitu a schopnost dělat kompromisy,
- ovládají více jazyků,
- osobně se angažují v aktivitách pro migranty, často pocházejí z dělnické třídy, se kterou jsou v kontaktu v každodenním životě.
- mají touhu se profesionalizovat a být uznáni jako rovnocenní a zainteresovaní partneři státní správy.

Nicméně dle slov Margalit Cohen-Emerique¹²⁹, „mediátor nemusí být imigrantem, nejdůležitější je především jeho lidská stránka“. Fakt že většina mediátorů jsou migranti, je dán kontextem, ve kterém tato profese ve Francii vznikala. Interkulturní mediace původně vychází z osobní angažovanosti a aktivismu žen migrantek, které přijely do Francie v období vstřícném vůči politice slučování rodin v 70. letech 20. století. Ženy a děti migrantů pracujících ve Francii se mohly přistěhovat za členem rodiny, který žil a pracoval na území Francie. Faktem zůstává, že od té doby většina interkulturních mediátorů jsou ženy. Bylo nutné pracovat s realitou, ve které žijí na jednom území lidé, kteří pocházejí z odlišných kultur, náboženství, tradic. Ženy, které přišly do Francie, byly často vzdělané a měli aktivistické a politické zkušenosti v různých organizacích v zemi původu. Když se usadily ve Francii, začaly bojovat za práva migrantů a vytvořily řadu asociací, kde se tomuto tématu

¹²⁸ Srov. <http://www.professionbanlieue.org/>. Jedná se o sdružení zaměřené na sociální rozvoj města Seine-Saint-Denis, které sdružuje odborníky z nevládních organizací, výzkumných institucí a samosprávy s cílem inovativně rozvíjet sociální politiku samosprávy. Toto sdružení také dlouhodobě zaštiťuje rozvoj sociokulturní mediace.

¹²⁹ Z rozhovoru s Margalit Cohen-Emerique, který poskytla Virginie Bejot v květnu a červenci 2013.

věnovaly. Pracovaly dobrovolně, působily i z domu a navštěvovaly rodiny nově příchozích a pomáhaly jim. Mediátorky pracují zejména v migrantských spolcích. Poskytují poradenství a podporu migrantským rodinám při jednání s úřady, zdravotními a vzdělávacími institucemi, zprostředkovávají komunikaci rodin s těmito institucemi (jazykový a kulturní překlad příslušných postupů), informují o právech na vzdělání či zdravotní péči, organizují aktivity pro ženy nebo děti (např. kurzy gramotnosti, kulturní vystoupení, slavnosti ve čtvrtích, taneční workshopy, atd.). Jejich funkcí není jen zdánlivě omezená role tlumočnic. Ve své práci propojují znalosti komunit s metodami sociální práce. Mediátorky působí ve sdruženích ve svých lokalitách, ale i ve svých domovech, kam rodiny přicházejí žádat o radu a hledat řešení své konkrétní situace. Například když se žena ocitne sama se svými dětmi, s pomocí mediátorek komunita zorganizuje hlídání dětí.

Institucionální ukotvení profese

V roce 2000 a 2002 přinesly státní reformy počátek uznání sociokulturní mediace. Avšak navzdory tomu, že je sociokulturní mediace uznávána jako nástroj sociálního začleňování a je součástí sociální politiky, dosud není uznána jako plnohodnotná profese. Veřejné programy zaměřené na vytváření pracovních pozic na předměstích velkých měst obývaných převážně přistěhovaleckou populací, umožnily „ženám prostřednicím“ být za svou činnost v rámci sdružení působící v sousedství placeny. Jedná se však především o pracovní smlouvy na dobu určitou, a tak je tato profese i nadále, navzdory úsilí městských politik snažících se o profesionalizaci a legitimitu profese v sociální oblasti a na trhu práce, spojená s pracovní nejistotou.

Potencionálními zaměstnavateli mediátorů/rek může být např. státní správa, nevládní organizace působící ve vyloučených čtvrtích, společnosti městské dopravy, sociální centra samosprávy, školy, pošta a další veřejné instituce. Mediátoři bývají placeni převážně ze státního rozpočtu skrze městské části a obce nebo veřejné instituce jako je ministerstvo zdravotnictví, školy apod. Interkulturní mediace má dle Margalit Cohen-Emerique¹³⁰ v dnešní stále více sociokulturně rozmanité společnosti Francie své neoddiskutovatelné místo. Ve svém konečném důsledku usiluje o rovnoprávné a harmonické soužití všech prostřednictvím vytváření sociálních vazeb, přestavbou nefungujících vztahů, předcházení konfliktům, či jejich řešením.

¹³⁰ Tento text vychází z rozhovoru s Margalit Cohen-Emerique, který poskytla Virginie Béjot v květnu a červenci 2013. Rozhovor byl zpracován v níže uvedeném textu.

6.4 Interkulturní práce v Německu¹³¹

Podle německého statistického úřadu¹³² žilo na konci roku 2013 v Německu přibližně 7,6 milionů cizinců (9,4% populace Německa), přičemž téměř pětina občanů Německa (cca 15 milionů osob) má migrantský původ. Podle definice Spolkového statistického úřadu mezi ně patří všechny osoby, které do Německa imigrovaly, a dále lidé narození v Německu s alespoň jedním rodičem, který imigroval. Tedy cca 7 milionů z nich jsou cizinci, cca 8 milionů má německou státní příslušnost – udělením státního občanství, nebo protože patří k 4 milionům vystěhovalců německého původu. Počet muslimů žijících v Německu se odhaduje na 4 miliony. Největší skupiny lidí s migrantským původem tvoří němečtí vystěhovalci a dále imigranti nejčastěji přicházejí z Turecka, Polska, Itálie, Chorvatska a Řecka¹³³. Více jak třetinu imigrantů tvoří občané členských států Evropské unie. Vzhledem k omezení vstupu na pracovní trh, přicházejí migranti do Německa na základě sloučení rodiny, německého etnického původu (Němci z východní Evropy a bývalého SSSR) a jako žadatelé o azyl. V posledních letech došlo podle dat německého Spolkového úřadu pro migraci a uprchlíky (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge – dále BAMF) k nárůstu pracovní migrace na vysoce kvalifikované pozice a výrazně stoupl počet přicházejících univerzitních studentů.

6.4.1 Integrovaná politika - kultura přijetí a uznání¹³⁴

Směr politiky integrace imigrantů udává Národní integrační plán z roku 2007¹³⁵, který obsahuje přes 400 návrhů opatření k vytvoření nových příležitostí pro osoby s migrantským původem a podporu jejich integrace. Samotná integrační politika je podle vlády založena na snaze poskytovat podporu integračním snahám migrantů a současně vytvářet určité integrační požadavky. Klíčovými opatřeními jsou celostátně nabízeny integrační kurzy, které se zaměřují především na jazyk a základní znalost zákonů a společnosti v Německu. Stále častěji dochází k zvyšování významu integrace na lokální úrovni. Jednotlivé projekty se soustředí na

¹³¹ Tuto podkapitolu zpracovala autorka v publikaci Formování profese interkulturní pracovník/pracovnice: Zahraniční zkušenosti, praxe a vzdělávání v ČR, s. 36-42

¹³² https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/03/PD14_081_12521.html

¹³³ K 31.12. 2012 v Německo žilo nejvíce Turků (1.575.717; Poláků 532.375; Italů 529.417; Řeků 298.254; Chorvatů 224.971; Rumunů 205.026 atd.) <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/1221/umfrage/anzahl-der-auslaender-in-deutschland-nach-herkunftsland/>

¹³⁴ V němčině „die Willkommens- und Anerkennungskultur“

¹³⁵ Kancléřka Angela Merkelová při zahájení diskuse o tvorbě Národního integračního plánu v roce 2006 použila heslo *Mit und nicht über Migrantinnen und Migranten reden* (**Mluvit s migranty a ne o migrantech**) Dostupný na <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/StatischeSeiten/Breg/IB/2006-10-27-ib-nationaler-integrationsplan.html>

předškolní výchovu, zaměstnávání učitelů migrantského původu, zvýšení kompetencí imigrantů na pracovním trhu, podporu přístupu k zdravotní a sociální péči a umožnění dialogu mezi zástupci různých kultur.¹³⁶

BAMF se hlásí k politice etablování *kultury přijetí a uznání*, která si klade za cíl podporovat uznání kulturní rozmanitosti a rozvíjet občanskou společnost a angažovanost všech lidí bez ohledu na etnický původ. Jako příklad můžeme uvést tzv. Chartu rozmanitosti¹³⁷. V roce 2006 významné obchodní společnosti jako BP Europe SE, Daimler, Deutsche Bank, Deutsche Telekom atd. podepsaly „Chartu rozmanitosti“ dle francouzského vzoru *Charte de la diversité*, jejímž cílem je podpora rozmanitosti v podnikatelské sféře a institucích. Spolková kancléřka Angela Merkelová tuto iniciativu zaštitila, stejně jako představitelka BAMF Aydan Özoğuz. K iniciativě se připojilo více než 500 podniků a veřejných institucí s více než čtyřmi miliony zaměstnanců. Rozmanitost chápou jako šanci a zavázali se, že mladým lidem s migračním původem zajistí lepší šance na vzdělání.¹³⁸

6.4.2 Příklady dobré praxe interkulturní práce v Berlíně

Za příklad dobré praxe zde uvádíme projekty organizace VIA¹³⁹ (Verband für Interkulturelle Arbeit Regionalverband Berlin/Brandenburg /Sdružení pro interkulturní práci. Oblastní sdružení Berlin/Brandenburg) s názvem „Bürgerlotsen“ (občanští navigátoři)¹⁴⁰ a Diakonie Berlín, které autorka navštívila v červenci 2014.

¹³⁶ Srov. <http://www.migraceonline.cz/cz/zeme/germany>

¹³⁷ *Charta der Vielfalt* dostupné na <http://www.charta-der-vielfalt.de/>

¹³⁸ Srov. <http://www.tatsachen-ueber-deutschland.de/cz/spoleenost/main-content-08/migrace-a-integrace.html>

¹³⁹ Sdružení bylo založeno v roce 1992 a zaměřuje se na činnosti zacílené na téma soužití lidí různého etnického a národnostního původu ve spolkových zemích Berlín a Braniborsko. Posláním sdružení je podporovat činnosti orientované na rozvoj demokracie a sebeurčení migrantů a migrantek. V současnosti má VIA přes 30 členských organizací, z nichž velká část se přerodila ze skupiny angažovaných aktivistů na profesionální sdružení pro interkulturní a antidiskriminační práci. Pro VIA je charakteristické, že přes 2/3 spolupracovníků jsou migrantského původu. Zapojení Berličanů a Berličanek s migračním původem do všech činností sdružení bylo od počátku jedním z hlavních principů VIA, který zúročuje také na úrovni politických debat při identifikování potřeb osob s migrantským původem a diskusích o prioritách zejména komunální politiky. Mezi členské organizace VIA patří např. Al-Rafedain – irácké kulturní sdružení; Alafia – sdružení zaměřené na dětská práva, podporu nezletilých žadatelů o azyl z Afriky; Anti-Diskriminierungsbüro – sdružení zaměřeno na právní pomoc při projevech diskriminace; Antirasistické – Interkulturní Informační centrum ARIC Berlín; Klub Asiaticus – sdružení zaměřené na rozvoj kultury JV Asie a integrační pomoc krajanům; Box 66 – Integrační centrum pro zahraniční ženy a rodiny; Changing Rural World – sdružení zaměřené na zemědělský rozvoj subsaharské Afriky; El Cultrún – sdružení zaměřené na podporu kultury a lidí Latinské Ameriky; Interkulturní pedagogická společnost MITRA – sdružení ruský mluvících rodičů a pedagogů; Sdružení Vietnamců v Berlíně a Braniborsku atd. Informace o sdružení jsou dostupné na <http://www.via-in-berlin.de/>.

¹⁴⁰ Výraz *Lotse* znamená původně lodivod, tj. zkušený námořník, který umí loď bezpečně dovést z a do přístavu. Symbolicky jsou tedy lodivodi, či navigátoři osoby, které umí provést ostatní mořem předpisů, pravidel, zvyků do bezpečného přístavu spokojeného života v Německu. Role navigátorů je tedy obdobná jako role interkulturních pracovníků a pracovnic a termín zde překládáme jako „občanští navigátoři“.

VIA ve spolupráci s členskými organizacemi realizuje projekty:

„Bürgerlotsen v obvodu Lichtenbergu, Bürgerlotsen ve Wassertorstraße, Bürgerlotsen v obvodu Werner-Düttmann-Siedlung“¹⁴¹

Projekty **Bürgerlotsen** (občanských navigátorů) VIA realizuje od roku 2005 ve více městských čtvrtích Berlína. Hlavní myšlenkou těchto projektů je zpřístupnit lidem ze stejné lokality služby na komunální úrovni, tj. nabídnout zejména osobám s migrantským původem¹⁴² interkulturní pracovníky/navigátory při komunikaci s úřady, školami, lékaři, majiteli bytů atd. na úrovni městských čtvrtí a podpořit zaměstnanost lidí s migrantským původem, kteří jsou kvalifikovaní a jsou z různých příčin dlouhodobě v evidenci na úřadu práce. Služba je tedy teritoriálně vymezena a je primárně v gesci komunální politiky.

VIA pro tuto myšlenku získala podporu zastupitelstev několika městských částí a od roku 2005 ve spolupráci se svými členskými organizacemi nabízí pracovní příležitosti osobám s migrantským původem v pozici občanských navigátorů. Při vyjednávání o zavedení této služby s městskými zastupiteli vycházeli z dat výzkumu, který se zaměřoval na analýzu osob ohrožených sociálním vyloučením v daných obvodech a využíval statistiky zejména úřadů práce.¹⁴³ Tito lidé vesměs mají již německé občanství, nebo trvalý pobyt. Projekt je hrazen z prostředků Evropského sociálního fondu a také z prostředků na podporované zaměstnávání od úřadů práce. První projekt nazvaný „*NachbarschaftsLotsen*“ (sousedští navigátoři) byl realizován v severním Berlíně. Nyní realizují tyto projekty na 3 místech: Werner-Düttmann-Siedlung a Wassertorstrasse ve Friedrichshain-Kreuzbergu a v Lichtenbergu. Projekty probíhá v prostorách členských organizací, kde mají navigátoři svoji kancelář, a kde 5x týdně přijímají klienty, kteří jsou převážně migrantského původu. Pomoc se však nezaměřuje výhradně na migranty, ale obecně na chudé či sociálně vyloučené obyvatele určité čtvrti. Pomáhají také migrantům v nelegálním postavení.

Nabízí jim orientační poradenství a asistenci na úřady a další veřejné instituce. Zaměřují se především na poradenství ohledně povolení k pobytu, školní docházky, bydlení, agendu úřadů práce, matrik, sociální péče atd. Velmi podstatné je, že místní zastupitelstvo službu podporuje, navigátory sami zaškolují, např. úřad pro mládež vyškolí navigátory v nejdůležitějších úkonech, které vykonává. Samotní úředníci si službu navigátorů

¹⁴¹ Informace o projektech naleznete na: <http://www.via-in-berlin.de/projekte/>

¹⁴² Projekty jsou realizovány ve čtvrtích, kde většinu obyvatel tvoří osoby s migrantským původem. VIA neakcentuje, že se jedná o službu pro osoby s migrantským původem, implicitně vzhledem k sociodemografickým ukazatelům tomu tak je.

¹⁴³ VIA uskutečnila výzkum ve čtvrti Wedding a za hlavní ohroženou skupinu označila Turky, Kurdy, uprchlíky z Palestiny a bývalé Jugoslávie a migranty z Afriky. Hlavní kritéria výzkumu byla: pobírání sociálních dávek, přístup na trh práce.

objednávají pro své klienty v případě komunikačních bariér. Mají k dispozici databázi navigátorů s kontakty pro objednání služby. Vztah mezi navigátory a zaměstnanci místních úřadů tedy není anonymní, znají se a vzájemně si pomáhají. Navigátoři jsou vesměs lidé s migrantským původem středního věku, kteří jsou ve svých komunitách respektováni, jsou aktivní v migrantských sdruženích a proto je jejich krajané přirozeně vyhledávají. Např. v roce 2014 v projektu v Lichtenbergu pracuje 10 navigátorů – 3 ženy původem z Vietnamu, 1 žena původem Kurdka z Iráku, 4 lidé původem Ruské federace, 1 muž původem z Polska, 1 žena původem Němka. Většina z nich pracuje 30 hodin týdně (plný úvazek v Německu je 35 hodin/týdně).

Zajímavé je, že VIA neklade velký důraz na jazykové kompetence navigátorů v jejich rodném jazyce. Zdůrazňují, že komunikačním jazykem má být němčina a jiný jazyk má být nápomocen jen v případech, kdy se klient nemůže domluvit s navigátory německy. Roli navigátorů není poskytovat profesionální tlumočení při jednání s úřady.

Samotní navigátoři hlavní přínos své činnosti spatřují v odbourávání strachu a nedůvěry mezi veřejnými institucemi a lidmi s migrantským původem. V tomto roce bohužel VIA čelí vážnému problému zajištění finančních prostředků na další činnost navigátorů pro rok 2015.

Projekty *Stadteilmütter und Stadtteilveräter*¹⁴⁴ in Berlin/Městské matky a otcové v Berlíně)¹⁴⁵

Realizátor: Diakonie Berlín

Od roku 2007 realizuje Diakonie zejména ve čtvrti Friedrichshain-Kreuzberg¹⁴⁶ programy zaměřené na práci s rodinami osob s migrantským původem, jejichž cílem je posílení kompetencí rodičů v oblasti výchovy dětí a zvládání každodenních úkonů v oblasti bydlení, práce, jednání s úřady, sousedských vztahů atd. a vytvoření nových pracovních míst pro městské matky, které mají roli interkulturních zprostředkovatelek.

Diakonie vycházela ze zkušeností s prací s dětmi migrantů, které měly problémy ve škole s docházkou nebo s učením a rodiče obvykle nevěděli, či neuměli dané problémy řešit, či se podíleli na jejich vzniku. Současně vnímali jako velmi potřebné nabídnout programy rodičům,

¹⁴⁴ Diakonie projekt původně chtěla zaměřit také na muže, nicméně mezi muži o tuto formu kurzů a programů nebyl zájem.

¹⁴⁵ Informace o projektech jsou dostupné na <http://www.dw-stadtmitte.de/index.php?id=209>

¹⁴⁶ Tato čtvrt patří mezi etnicky nejpestřejší v Berlíně, zejména zde žijí osoby tureckého původu, nicméně za poslední léta se proměňuje v módní čtvrt' pro turisty, zvyšuje se zde nájem a mnoho obyvatel odchází do okrajovějších čtvrtí Berlína. Informace o čtvrti podává např. pověřený úřad pro integraci města Berlín <http://www.berlin.de/ba-friedrichshain-kreuzberg/verwaltung/org/intmigbeauftragte/>

které zvýší jejich kompetence a uplatnitelnost na trhu práce, neboť velké množství rodičů je bez zaměstnání.

Projekt **Městské matky** tyto problematické oblasti řeší programy v konkrétních městských čtvrtích s vysokým počtem osob s migrantským původem, kde přináší nabídku sociálního poradenství a vzdělávání v oblasti rodičovské péče a výchovy a zaměřuje se na nezaměstnané ženy všech kultur a národností, které mají děti ve věku 0-6 let a jsou převážně migrantského původu a mají nižší socioekonomický status.

Cílem projektu je zlepšit šance dětí v procesu vzdělávání a rozvoji prostřednictvím aktivizace matek, posílením práce s rodinami v rodinných centrech a podporou sousedských vztahů a podpůrných sociálních sítí a současně nabídnout pracovní uplatnění pro kvalifikované „městské matky“ v centrech Diakonie.¹⁴⁷ Projekt nabízí kvalifikační kurzy pro ženy, které se chtějí stát „městskými matkami“ a zaměřuje se na témata spjata s výchovou, přípravou na práci s rodinami a úvod do tematiky „práce otců“.

Kurz probíhá 6 měsíců a má 6 modulů o rozsahu 180 hodin.

Témata výuky jsou následující:

- a) vývoj a potřeby dítěte
- b) práva dítěte a ochrana dítěte
- c) vývoj a podpora řeči, vícejazyčnost dítěte
- d) význam hry pro rozvoj dítěte
- e) teorie učení, učení se učit, pomoc při učení
- f) schopnost používat média, mediální výchova
- g) péče o zdraví, zdravá výživa a pohybová výchova
- h) vzdělávací systém a přechody: školka/základní škola/střední škola
- ch) aktivní role rodičů ve výchově a vzdělávání
- j) puberta, orientace v rolích
- k) prevence násilí
- l) prevence závislostí
- m) rozvod/rozchod
- n) materiální zabezpečení rodiny

¹⁴⁷ Autorka navštívila také rodinné centrum Familiencafé v centru TAM (Treffung am Meering Platz/Setkání na náměstí Meering) Diakonie na Kochstrase 8, kde pracují „městské matky“. Na portále města Berlín je možno najít kontakty na všechna rodinná centra http://www.berlin.de/ba-friedrichshain-kreuzberg/verwaltung/org/jugendamt/familienzentren_und_familientreffpunkte.html

Kurzu se mohou účastnit motivované ženy s migrantským původem, které mají aspoň minimální znalost němčiny, a jsou registrované na úřadech práce. Diakonie má uzavřenou dohodu s úřady práce, že během kurzu účastnice nemusí aktivně hledat zaměstnání. Kurz končí kolokviem, kde účastnice prezentuje jedno ze vzdělávacích témat v němčině s cílem prokázat schopnost předávat nabyté informace dalším migrantkám. Po úspěšném absolvování ženy mají možnost získat práci v centru Diakonie. Ve Familiencafé v centru TAM v roce 2014 pracuje 10 žen na 6 hodin/týdně, 7 žen 30 hodin/týdně a 2 ženy v pozici sociálních asistentek 16 hodin/týdně. Finance Diakonie do roku 2014 získávala zejména od úřadů práce z dotací na podporované zaměstnání, sazba byla velmi nízká, jen 1,50 euro/hodina. Od 2014 se podařilo získat finance od magistrátu a hodinová sazba je již standardní.

Pracovní náplň městských matek

- vyhledávání potřebných matek a rodin ve svém okolí a předávání informací z kurzu. Městské matky mají speciální balíček informačních materiálů nejen edukačního charakteru, ale také s kontakty na veřejné instituce, NNO's atd.
- organizování setkání rodičů s učiteli ve školkách a školách s cílem zapojit rodiče do procesu vzdělávání, účast na třídních schůzkách, doprovod na úřady a další instituce
- zapojení do provozování rodinných kaváren/center. Matky připravují např. společné snídaně, programy pro děti atd. Cílem je vytvořit důvěrný prostor a most mezi institucí a rodinami migrantů.
- práce s veřejností, osvěta o projektu, účast na festivalech a slavnostech města

Každý týden mají městské matky 4 hodiny intervizi, kde reflektují svoji činnost. Tým matek vede 1 koordinátorka – sociální pedagožka. Diakonie od roku 2007 vzdělala již 120 žen s migrantským původem. Výstupy projektu ukazují, že je velmi potřebné zajistit interkulturní práci ve více oblastech jako je zdravotnictví, péče o seniory. Společenské změny s sebou přináší potřebu vzniku nových pracovních míst.

Uvedli jsme zde 2 příklady asistenčních služeb migrantů ve veřejných institucích v Berlíně, které jsou danými organizacemi označovány pod obecnějším názvem interkulturní práce. Terminologie v oblasti nově vznikajících profesí zatím není ustálená a lze počítat s dalšími alternativami názvů.

6.5 Výstupy z mapování zahraniční praxe

Z mapování zahraniční praxe etablování profesí zaměřených na asistenci migrantům ve veřejných institucích a podporování přátelského soužití v kulturně různorodé společnosti autorka vyvozuje tyto obecné závěry:

a) Koncepce integrační politiky

V zemích EU s dlouhou imigrační historií se již příliš netématizuje cílová skupina cizinci, nýbrž osoby s migrantským původem, což jsou mnohdy osoby se statutem občana dané země. Akcent integrační politiky není primárně na přizpůsobení migrantů novému prostředí, ale na vyvažování podpory vzájemného soužití a přijetí kulturní různorodosti. Integrační politika je víceméně vždy decentralizovaná v gesci samosprávy a nevládních organizací. Role interkulturních mediátorů/pracovníků je tedy více zaměřena na podporu soužití a prevenci konfliktů než na poradenství a asistenci migrantům ve veřejných institucích. Interkulturní mediace per se coby nástroj integrační politiky je rozvíjena zejména v jižních zemích EU (Španělsko, Portugalsko, Itálie, Francie), zatímco sever Evropy se více zaměřuje na poradenství a komunitní tlumočení.

b) Institucionální zakotvení profese interkulturních mediátorů/pracovníků

Pomáhající profese, které akcentují kompetence spjaté s migrantským původem, zkušeností s migrací, znalostí více jazyků, interkulturní citlivostí, mediačními dovednostmi jsou zaštiťovány více typy institucí. Portugalsko představuje model, kde hlavní roli hraje státní správa – ACIDI je hlavním zaměstnavatelem sociokulturních mediátorů, kteří se rekrutují z nevládních organizací. V dalších zemích vidíme velmi dobrou spolupráci mezi samosprávou a nevládními organizacemi, či vzdělávací institucí (*Servicio de mediación social interkultural* intervenční program zaštitěný dohodou mezi Odborem sociální péče města Madrid a Autonomní univerzitou v Madridu ve Španělsku, občanští navigátoři z nevládní organizace VIA spolupracující s městskými úřady v Berlíně v Německu), až po nevládní organizace na grass root úrovni, které se zaměřují zejména na podporu příslušníků vlastní komunity (např. *Fédération des associations de femmes-relais de Seine-Saint-Denis*, Paříž, Francie).

c) Vzdělávání interkulturních mediátorů/pracovníků

Vzdělávání variuje od re/kvalifikačních kurzů o rozsahu několik desítek hodin přes bakalářské po postgraduální vysokoškolské studium. Vzdělávání v různé míře akcentuje

jazykové a tlumočnické dovednosti, interkulturní kompetence, reflexi a sebereflexi identity, mediátorské a poradenské dovednosti a znalosti v oblasti legislativy a migračních studií. Je financováno v rámci projektů, kde není garantována stabilita, či je součástí vysokoškolského kurikula, kde je udržitelnost vzdělávání vyšší, nicméně také nároky na studenty.

d) Profil interkulturních mediátorů/pracovníků

Ve většině zemí profesi vykonávají profesionálové, kteří mají migrantský původ. Důvodem je jejich vyšší motivace a vztah k tématu integrace, někdy také fakt, že některé vzdělávací kurzy jsou určeny jako rekvalifikační pro osoby ohrožené sociálním vyloučením, či dlouhodobou nezaměstnaností a jsou financovány úřady práce.

e) Financování činnosti interkulturních mediátorů/pracovníků

Financování je povětšinou z rozpočtu samospráv a evropských projektů (zejména Evropského sociálního fondu a Evropského fondu pro integraci příslušníků třetích zemí). Stabilita financování nevládních organizací je nesrovnatelně vyšší než v ČR.

Shrnutí

Obecně lze shrnout, že ve všech analyzovaných zemích patří mezi priority integrační politiky zejména na lokální úrovni kontinuálně podporovat a profesionalizovat služby tlumočení, asistence na úřadech a dalších veřejných institucích, vyjednávání a prevence konfliktů v komunitách a v sousedství vykonávané primárně migranty či osobami se zkušeností migrace a znalostí více jazyků a kultur. Převažující pojmenování dané profese je interkulturní mediátor, ale také komunitní/sociální tlumočník. Zásadní poznatek je, že služby těchto profesionálů v převažující míře financují obce, tj. samospráva. Za prioritu je vždy považováno zajištění kontinuity vzdělávání v různém rozsahu - od kratších kurzů po vysokoškolské programy a etablování profese je často spjato se zakládáním profesních asociací.

7. ETABLOVÁN PROFESY INTERKULTURNÍ PRACOVNÍK V ČR

Tato kapitola se zabývá formováním nové profese interkulturní pracovník v ČR, která odpovídá konceptu interkulturní či sociokulturní mediace ve výše analyzovaných zemích a vychází také z metod sociální práce. Autorka zde mapuje aktivity státní správy, samospráv a nevládních organizací, které vedly k etablování nové profese s názvem interkulturní pracovník.¹⁴⁸

Podpora migrantů, majoritní společnosti, veřejných institucí při vzájemné komunikaci a posilování přátelského soužití v interkulturní společnosti v rámci sociální práce byly implicitně vykonávány od 90. let 20. století, kdy se otevřely české hranice, a migranti začali přijíždět ve větším počtu. Specifikaci a systémové etablování nových přístupů v sociální práci zaměřené na migranty můžeme zaznamenat posledních 6 let. Nové přístupy se etablují zejména na půdě nevládních organizací jako reakce na potřebu odborníků, migrantů a veřejných institucí zajistit profesionální služby v rámci pomáhajících profesí a v rámci služeb veřejných institucí, které napomohou odbourávat jazykové a sociokulturní bariéry mezi majoritou a migranty a přispějí k efektivní komunikaci v interkulturním prostředí a k odbourávání neprofesionálních zprostředkovatelských služeb pro migranty, které často hraničí s vykořisťováním. Začínají se tak institucionalizovat nové směry s pojmenováním interkulturní práce, interkulturní mediace a komunitní tlumočení, které sdílí obdobná východiska, cíle a situace, kde se uplatňují, stejně jako pochybnosti a výzvy o dalším směřování. Zde se budeme věnovat zejména konceptu interkulturní práce, který autorka měla možnost spoluvytvářet.

7.1. Kontext vzniku profese interkulturní pracovník

Po roce 1989 se začala interkulturní problematika systémově řešit pro potřeby tehdejší integrační politiky pro národnostní menšiny, především pokud jde o romskou menšinu. S tímto kontextem jsou i spjaty počátky mediace v ČR v 90. letech 20. století. Organizace Partners for Democratic Change a pilotní programy mediace s prvky interkulturality se zaměřovaly na podporu mediace ve školách a v obcích. Mediačně zde působily tzv. smířčí rady v komunitních konfliktech zejména interetnického rázu mezi českou majoritou a

¹⁴⁸ Srov. Kolektiv autorů. Formování profese interkulturní pracovník/pracovnice: Zahraniční zkušenosti, praxe a vzdělávání v ČR, s.45 -90. Autorka se jako metodik projektu Formování profese sociokulturní mediátor – inspirace portugalským modelem spolupodílela na etablování profese interkulturní pracovník.

romskou minoritou. Existence těchto programů byla vázána na granty, po jejichž ukončení však již nebyla politická vůle pokračovat.

Přestože se tehdy napsala o sociokulturních rozdílech mezi Romy a ostatními obyvateli ČR celá řada textů, praxe ukazuje, že přetrvávají problémy pramenící z nedostatečného důrazu na důslednou analýzu jazyků a jazykových dovedností aktérů a jejich sociálního zázemí a hodnotových systémů, ze kterých vyplývají velká nedorozumění. Na druhé straně politika národnostních menšin v 90. letech 20. století v přehnané míře akcentovala rozdílnost kultur – tzv. multikulturní přístup a opomíjela strukturální diskriminaci menšin, která vede k sociálnímu vyloučení. Proto nebylo možné některé závažné problémy v daných komunitách řešit, a mnohdy to není možné dodnes.¹⁴⁹

S rostoucím počtem cizinců v ČR, a zejména cizinců ze zcela jiného sociokulturního zázemí (z tradičního venkova, klanových společenství, nábožensky fundamentalistických skupin), začala vznikat potřeba všech institucí v ČR, včetně soudů, zabývat se interkulturní problematikou. Všechna školení tehdy byla směřována k tomu, aby profesionálové státní a jiné správy byli schopni s cizinci jednat sami. Ukázalo se však, že tudy cesta nevede. Není přece možné, aby jeden úředník zvládl všechny zastoupené cizí jazyky, aby znal dopodrobna všechny kultury, včetně konkrétní situace, v rámci které se ten který migrant do ČR dostává. Pokud jde o osoby, které tlumočily migrantům v ČR a pomáhaly jim se zorientovat v novém prostředí, působily samozřejmě i před rokem 1989. Patřili mezi ně jednak výborní obchodní tlumočníci, kteří vyjížděli na různá mezinárodní jednání, ale také vyhláškami ustanovení “organizátoři” nebo “tlumočníci”, kteří měli za úkol starat se o různé skupinky cizinců, kteří do tehdejší ČSSR přijížděli za studiem nebo za prací v rámci mezistátních dohod v duchu socialistické spolupráce. Tito lidé rovněž plnili jakousi roli interkulturního zprostředkování, které tehdy bylo velmi ovlivněno politickou ideologií a různými dalšími normami.

Po roce 1989 z tohoto systému sice oficiálně nic nezůstalo, nicméně některé osoby se po roce 1989 této činnosti věnovaly i dále. Neformální interkulturní zprostředkovatelé po roce 1989 z naprosté většiny však nebyli odborníci na jazyk a interkulturní zprostředkování, své služby migrantům poskytovali zejména za účelem zisku. Vedle nich samozřejmě fungovalo mnoho tlumočnicků, expertů na dané kultury ze specializovaných vědních oborů. Další specifickou skupinu tvořili soudní tlumočníci, kteří však mnohdy byli k soudům přijímáni bez

¹⁴⁹ Kritikou multikulturního přístupu, konceptem sociálního vyloučení, kulturou chudoby zejména v kontextu tzv. romské otázky se zabývá např. JAKOUBEK, M.; HIRT, T. (eds.). 2004. Romové: kulturologické etudy. Etnopolitika, příbuzenství a sociální organizace. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2004; HIRT, T.; JAKOUBEK, M. (eds.). 2005. Soudobé spory o multikulturalismus a politiku identit. Antropologická perspektiva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. HIRT, T., JAKOUBEK, M. (eds.). 2006. „Romové“ v osidlech sociálního vyloučení. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk.

jakýchkoli dalších znalostí. Není tedy divu, že i také soudy se začaly potýkat s otázkou profesionalizace, neboť fakt, že někdo získal soudní razítko, nemusí zdaleka znamenat, že dotyčný umí dobře tlumočit, natož komunitně tlumočit. Velkou otázkou z hlediska sociální psychologie zůstává schopnost komunikace veřejných institucí obecně, tak při práci s cizincem. Srozumitelnost a dostupnost informací z oblasti veřejné správy je téma, které přesahuje cíl tohoto textu a netýká se pouze migrantů.

Činnost nevládních organizací, které se zaměřují na pomoc při začleňování migrantů do nové společnosti, s sebou od počátku implicitně nesla charakteristiky interkulturního zprostředkování. Sociální pracovníci, právníci a další pomáhající profese při asistencích s klienty na úřadech, ve školách, v nemocnicích, při zastupování klientů před soudy stáli často v roli interkulturních zprostředkovatelů a tlumočnicků, nicméně tato role a k ní pojící se kompetence nebyla jasně specifikována a mnohdy převládal spíše paternalistický postoj ke klientovi a chyběla migrační zkušenost a hlubší porozumění sociokulturnímu zázemí klienta. Narůstající zapojování migrantů samotných do činnosti nevládních organizací a uznání potřeby nabídnout specifické profesionální služby, které napomohou odbourat sociokulturní bariéry při jednání cizinců s úřady, ve školách, zdravotních zařízeních, v rámci sousedského soužití a napomohou odbourat vykořisťovatelské praktiky komerčních zprostředkovatelských služeb, které těží z dezorientace a neznalosti českého jazyka u mnohých cizinců, vedli k etablování nových profesních specializací komunitní tlumočníci a interkulturní pracovníci. Na jedné straně tedy stála potřeba zavést profesionální a nekomerční služby, které jsou obdobou činnosti komerčních interkulturních zprostředkovatelů, kteří své know – how mají postaveno na důvěře nově příchozích migrantů ve služby již usazených krajanů, znalosti více jazyků a fungování českých úřadů, orientaci v sociokulturním kontextu více zemí. Rizikem komerčních služeb je absence garance kvality, snaha o udržení klienta v závislosti na sobě z důvodu finančních zisků a většinou záměrná absence snahy pomoci klientům v začlenění do české společnosti. Na druhé straně stála potřeba začlenit do činnosti nevládních organizací a veřejných institucí profesionály v oblasti interkulturního zprostředkování preferenčně s migračním původem, kteří svou činností napomohou odbourat bariéry dostupnosti veřejných institucí pro migranty, kteří neovládají češtinu či mají nedůvěru k oficiálním institucím.

Nevládní organizace začaly rozvíjet od začátku nového milénia projekty zaměřené na vzdělávání a činnost v oblasti interkulturního zprostředkování, které byly určeny primárně pro migranty. Názvy těchto specializací určovali jednotliví realizátoři projektů dle svých preferencí a různých akcentů v oblasti vzdělávání a výkonu činnosti daných profesí. Setkáváme se s názvy komunitní tlumočnick, sociální tlumočnick, sociokulturní mediátor,

interkulturní mediátor, interkulturní asistent, interkulturní pracovník. Jedním z cílů tohoto projektu bylo tedy také ustálení názvu profese, aby byla srozumitelná pro veřejnost a mohla se systematicky etablovat.

7.1.1 Komunitní tlumočení

Koncept **komunitního tlumočení** a školení v komunitním tlumočení rozvíjí od roku 2008 ze vzdělávacích institucí Ústav translatologie Filozofické fakulty Univerzity Karlovy (ÚTRL) a z nevládních organizací zejména Klub Hanoi a META – Sdružení pro příležitosti mladých migrantů¹⁵⁰. Lze konstatovat, že komunitní tlumočení je orientováno dvěma směry. Jednou skupinou vykonavatelů této profese jsou angažovaní migranti, kteří nejsou profesionálními tlumočníky a zúročují své zkušenosti s tlumočením pro krajany. Druhou skupinou jsou vysokoškolští studenti oboru tlumočnictví, kteří komunitní tlumočení mají jako jednu ze svých specializací v rámci studia. Profesní organizace komunitních tlumočnicků ani instituce, která by měla na starosti jejich odbornou přípravu a akreditaci, u nás zatím neexistují.

Do roku 2014 byly realizovány několik projektů a studijních programů v komunitním tlumočení. V roce 2008 ÚTRL v rámci rozvojového projektu MŠMT připravil budoucí podobu akreditovaného Kurzů komunitního tlumočení ve styku cizinci a menšinami. Kurz v letech 2009-2010 pro malý zájem nebyl realizován a v roce 2010-2011 byl otevřen pro veřejnost a absolvovalo jej úspěšně (po složení závěrečné písemné znalostní a ústní dovednostní zkoušky) celkem 9 tlumočnic. Magisterští studenti ÚTRL od roku 2011-2012 ve studijním plánu magisterského studijního oboru Tlumočnictví mají možnost absolvovat povinně volitelné předměty Komunitní tlumočení I, Komunitní tlumočení II. a Odbornou tlumočnickou praxi pro neziskové organizace po dobu 30 dní. Jedná se zejména o jazyky angličtina, španělština, francouzština a ruština. ÚTRL FF UK je jedno z mála vysokoškolských pracovišť v ČR, které v rámci navazujícího magisterského studia oboru Tlumočnictví nabízí od roku 2011-2012 i možnost zaměřit se na Komunitní tlumočení.

V roce 2011 Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhlásilo veřejnou zakázku se záměrem rozvíjet sociální tlumočení v ČR. Veřejnou zakázku vyhrála META – Sdružení pro příležitosti mladých migrantů a realizovala projekt „Sociální tlumočení ve styku s cizinci“. Cílem projektu bylo vytvoření vzdělávacího modulu pro sociální tlumočnický z

¹⁵⁰ Informace o komunitním tlumočení u nás a v zahraničí naleznete na <http://meta-ops.cz/komunitni-tlumoceni>

vietnamské, mongolské a ruské komunity, proškolení skupiny zájemců a zabezpečení odborné stáže. Celkem bylo proškoleno 13 cizinců - 4 z vietnamské, 4 z mongolské a 5 z ruské jazykové komunity. V roce 2012 vyhlásilo MPSV opět veřejnou zakázku na projekt „Sociálního tlumočení ve styku s cizinci“ pro bulharsky a rumunsky mluvící zájemce, který realizovala jazyková škola OLD SCHOOL s.r.o. Dále META realizovala v roce 2012- 2013 projekt Evropského sociálního fondu „Cizinci jako komunitní tlumočníci“, který nabízel kurz Komunitní tlumočení ve styku s cizinci a menšinami, které realizoval ÚTRL FF UK a měl 60 hodin přímé výuky. Kurz absolvovalo celkem 22 osob, z čehož 18 v prvním termínu a 4 v druhém a šlo celkem o 6 jazyků: ruština 13 osob, ukrajinština 4 osoby, vietnamština 2 osoby, mongolština 1 osoba, arabština 1 osoba, španělština 1 osoba. 16 tlumočnicků bylo následně zaměstnaných v rámci projektu na dobu 6 měsíců.

Součástí školení METY bylo i vytvoření etického kodexu komunitních tlumočnicků METY. Projekt byl určen pro cizince ze třetích zemí (tzn. mimo EU) s trvalým pobytem z Prahy, Karlovarského, Královéhradeckého kraje. V roce 2014 proběhl 6 měsíční projekt Evropského fondu pro integraci státních příslušníků třetích zemí „Komunitní tlumočníci ve viru integrace“¹⁵¹ zaměřený na zvýšení informovanosti odborné a laické veřejnosti o komunitních tlumočnících, jehož součástí byl také kurz Komunitní tlumočení I jako povinně volitelný předmět pro magisterské studenty Ústavu translatologie. V rámci tohoto projektu vydala META publikaci o komunitním tlumočení. Kromě teoretických východisek a praktických informací obsahuje publikace také příběhy a zkušenosti samotných komunitních tlumočnicků a je ke stažení na webu organizace.

7.1.2 Interkulturní práce

Interkulturní práci¹⁵² začal rozvíjet zejména Klub Hanoi¹⁵³, který se specializuje na vietnamskou menšinu. V roce 2007 jako první nevládní organizace vytvořil pilotní vzdělávací modul pro česko-vietnamské interkulturní asistenty akreditovaný MŠMT, jejichž posláním bylo dovést příslušníky české a vietnamské kultury k efektivní komunikaci na profesionální úrovni. Druhý pilotní modul realizoval Klub Hanoi v roce 2011 na základě zkušeností společnosti Partners Czech, Asociace mediátorů ČR s romskými asistenty a týmu aplikovaná sociologie Mgr. Jiřího Kocourka. Z obou kurzů vznikla skupina vyškolených

¹⁵¹ Informace o projektu naleznete zde: <http://www.meta-os.cz/pic/147-komunitni-tlumoceni-projekt-komunitni-tlumocnici-ve-viru-integrace.aspx>

¹⁵² Klub Hanoi používal termín interkulturní asistence, který je shodný s konceptem interkulturní práce.

¹⁵³ Nevládní organizace Klub Hanoi se zabývá především propagací vietnamské kultury a integrací Vietnamců do společnosti s důrazem na zachování jejich kulturní identity. Více na www.klubhanoi.cz

dvoujazyčných česko-vietnamských interkulturních asistentů, kteří mají široké uplatnění nejen v Klubu Hanoi. Do roku 2014 kurzy absolvovalo přes 120 osob, z nichž řada je již zaměstnaná u jiných nevládních organizací, komerčních subjektů včetně advokátních kanceláří, které se specializují na vietnamskou klientelu. V roce 2013 *Kurz interkulturní asistence* realizovala také Poradna pro integraci v Ústeckém kraji.

V roce 2012 podnítil Klub Hanoi díky projektu EURES¹⁵⁴ setkání vybraných ministerstev a organizací, které v té době již měly s interkulturní asistencí větší zkušenosti, aby společně diskutovali o současné praxi zaměstnávání interkulturních asistentů, jejich vzdělávání a možnostech celorepublikového sjednocení profilování této profese. Projektu se účastnili Most pro lidská práva, Integrační centrum Praha, Poradna pro integraci Ústí nad Labem, META, InBáze, MPSV ČR, MV ČR, MŠMT ČR.

Zaměstnávání interkulturních pracovníků se také věnuje InBáze, o.s. - komunitní centrum pro migranty a českou veřejnost v Praze¹⁵⁵, která od roku 2011 realizuje projekty Asistenční služby pro migranty InBáze I-IV¹⁵⁶. Původní záměr bylo zaměstnat migranty aktivní ve svých komunitách a věnovat se terénní a komunitní práci. Náročnost terénní práce¹⁵⁷ a krizová situace na odděleních pobytu cizinců v roce 2011¹⁵⁸ vedla k dohodě o spolupráci s Odborem azylové a migrační politiky a zahájení poskytování služeb přímo na imigračních úřadech MVČR. První tým sestával ze 4 migrantů z Běloruska, Vietnamu, Mongolska a Sýrie, kteří dlouhodobě pomáhali nezištně svým krajanům v komunikaci s českými úřady a měli mezi svými krajany důvěru.

¹⁵⁴ Cílem projektu *Podpora interkulturních asistentů* podpořeného mezinárodní sítí zaměstnanosti EURES bylo přispět k integraci cizinců z Vietnamu, Mongolska, Číny, Ruska a Ukrajiny do české společnosti prostřednictvím propagace role interkulturních asistentů. Projekt byl realizován v roce 2012.

¹⁵⁵ Autorka v letech 2010 – 2012 byla vedoucí sociálního oddělení organizace a iniciovala spolupráci s OAMP MVČR.

¹⁵⁶ Podrobnější informace o poskytování asistenčních služeb na odděleních pobytu cizinců OAMP MVČR v Praze naleznete na: <http://www.inbaze.cz/asistence-na-pobockach-opc-mvcr/>

¹⁵⁷ Terénní pracovníci – migranti obcházeli místa, kde je vyšší koncentrace migrantů jako obchody, ubytovny, hotely atd. Kontaktování klientů bylo často velmi obtížné, neboť neměli čas, nebo jejich zaměstnavatel neumožnil komunikaci. Návštěvy ubytoven se mohly konat jen ve večerních hodinách a to s sebou přinášelo značně rizikové situace, které souvisely také s oblastí vykořisťování migrantů a obchodu s lidmi, na což pracovníci nebyli metodicky ani bezpečnostně připraveni.

¹⁵⁸ V lednu 2011 vstoupila v účinnost novela Zákona o pobytu cizinců, která přinesla velké zpřísnění podmínek pobytu cizinců na území. Dále na základě politického rozhodnutí přešla agenda dlouhodobých pobytů z cizinecké policie na Odbor azylové a migrační politiky MVČR. Tento převod byl plánován původně na rok 2013, politické rozhodnutí však proces urychlilo. Důsledkem byl velký chaos a nedostačivá kapacita OAMP novou agendu zvládnout. Klienti – cizinci byli neinformovaní o změnách v zákoně, čekali od nočních hodin před úřadem, aby se dostali na řadu. Komerční zprostředkovatelé enormně finančně těžili z tohoto zmatku. Tato krizová situace zrodila myšlenku působení zaměstnanců InBáze, o.s. přímo na daných odděleních pobytu cizinců (OPC) a hlavním cílem bylo zajistit službu, která povede k odbourání jazykových a sociokulturních bariér a pomůže jak klientům cizincům, tak zaměstnancům OAMP v efektivní komunikaci a odbourá enormní závislost neinformovaných cizinců na zprostředkovatelích.

V současnosti se tým rozrostl na 7 profesionálů - migrantů a migrantek, kteří pracují přímo na odděleních pobytu cizinců Odboru azylové a migrační politiky MVČR v Praze a nabízí tlumočení, pomoc s vyplněním formulářů a základní pobytové poradenství v 7 jazycích (ruština, arabština, angličtina, mongolština, vietnamština, francouzština, čeština). Daná pozice byla dle inspirace z Portugalska původně pojmenována sociokulturní mediátor. Nicméně v rámci snahy o nalezení celorepublikového konsensu ohledně pojmenování profese, který InBáze, o.s. vedla, byl zvolen od roku 2013 název interkulturní pracovník. Hlavním důvodem je odlišné pojetí profese mediátor v Zákoně o mediaci č. 202 z roku 2012 a vymezení kompetencí a činností námi utvářené profese, což by bylo zejména pro veřejnost matoucí.

V letech 2012 – 2014 InBáze, o.s. realizovala pilotní vzdělávací kurz s názvem *Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na asistenci a poradenství migrantům*. Tento kurz nabídnul účastníkům profesní kvalifikaci pracovník v sociálních službách, což otevřelo interkulturním pracovníkům možnosti univerzálního uplatnění v sociálních službách. Kurz byl určen pro 6 jazykových specializací – angličtina, arabština, čínština, mongolština, ruština, vietnamština a účastnilo se jej 29 migrantů.

Existuje také řada dalších organizací, které rozvíjejí interkulturní práci formou zaměstnávání migrantů profesionálů v projektových pozicích tlumočnicků, interkulturních asistentů, integračních pracovníků, konzultantů. Jedná se o Odbor center na podporu integrace cizinců Správy uprchlických zařízení MV ČR (CPIC SUZ), Jihomoravské regionální centrum na podporu integrace cizinců se sídlem v Brně, mezivládní organizaci Mezinárodní organizace pro migraci (IOM)¹⁵⁹, nevládní organizace Diecézní katolická charita (DCH) Hradec Králové, Charita Česká republika, Integrační centrum Praha, o.p.s. (ICP), MOST PRO, o.p.s., Organizace pro pomoc uprchlíkům (OPU), Poradna pro integraci (PPI), Sdružení pro integraci a migraci (SIMI), Sdružení občanů zabývajících se emigranty (SOZE).

V rámci výše uvedeného projektu byla zahájena diskuse s MPSV, odborem sociálních služeb, o možnostech systémového zakotvení profese interkulturní pracovník do české legislativy. Hlavním důvodem byla snaha zajistit udržitelnost profese, její akreditované vzdělávání a financování. Výstupem bylo zavedení profese interkulturní pracovník do Národní soustavy kvalifikací a Národní soustavy povolání v roce 2015, což s sebou nese jasné popsání kompetencí a činností profese a možnost složit kvalifikační zkoušky pro získání osvědčení pro výkon profese.

¹⁵⁹ IOM se věnuje realizaci dobrovolných návratů a pozici pojmenovává konzultant pro mongolské a vietnamské migranty v návratovém centru. Role interkulturních pracovníků je směřována na integrační proces, v případě IOM se tedy jedná o odlišný typ činnosti a poslání profese.

7.1.3 Interkulturní mediace

Pokud hovoříme o profesi interkulturní mediátor v českém prostředí, tak ji dle smyslu české legislativy reprezentují mediátoři zapsaní v seznamu Ministerstva spravedlnosti¹⁶⁰, kteří se specializují na řešení sporů s interkulturním prvkem např. spory v nadnárodních korporacích, spory v etnicky smíšených rodinách aj. Mediáci mohou vykonávat i nezapsaní mediátoři a počátky interkulturní mediace jsou spjaty s kauzami soužití Romů a majority.¹⁶¹ Česká legislativa tedy pojem interkulturní mediátor nezná. Interkulturní mediace v kontextu integračních politik námi analyzovaných zemí je však pojímána odlišně a tomu se věnujeme v kapitole 6, kde zejména odborníci ze Španělska definují koncept interkulturní mediace ve veřejných službách na teoretické úrovni. Domníváme se, že i u nás by se postupně profese interkulturních mediátorů v rámci veřejné politiky měla více etablovat. Jednou z cest je modifikace a prohlubování kompetencí interkulturních pracovníků či rozšíření pojetí mediace v Zákoně o mediaci.

7.2 Interdisciplinarita interkulturní práce

Interkulturní práce patří mezi pomáhající profese a čerpá z mnoha oblastí. Za stěžejní lze považovat následující oblasti¹⁶²:

Etika

Pro profesionální výkon každého pracovníka je nutné, aby dokázal najít vztah své osobnosti, svých hodnot a postojů k výkonu své profesní role. Teprve poté je možné eticky vykonávat svou profesi, efektivně poznávat etická východiska druhých. Navíc je třeba v profesi interkulturní práce eticky působit na obě dvě strany a také napomáhat s vysvětlováním některých i poměrně velmi náročných etických otázek či témat, které se mohou dotýkat zásadních témat života jako je vnímání lásky, věrnosti, sexuálního vztahu, smrti člověka apod. Proto je etika a aplikovaná etika potažmo právo velmi podstatným zázemím a oporou každého pracovníka. Etický kodex interkulturních pracovníků a pracovníc doposud nebyl vytvořen.

¹⁶⁰ Seznam zapsaných mediátorů a informace o mediačních službách v ČR naleznete na portálu Ministerstva spravedlnosti <http://portal.justice.cz/Justice2/ms/ms.aspx?o=23&j=33&k=5867&d=328496>

¹⁶¹ Zkušenosti s interkulturní mediací mají zejména členové Asociace mediátorů České republiky a Conflict Management International.

¹⁶² Disciplíny jsou řazeny v abecedním pořadí.

Facilitace

Metody facilitace si kladou za cíl usnadnit komunikaci, naladit účastníky na podobné zájmy, vyjasnit téma a cíle setkání, dát účastníkům diskuse možnost, aby se mohli soustředit na věcnou stránku problému a jeho řešení. Interkulturní pracovník často může vystupovat v roli facilitátora komunikace např. při jednání s institucemi, v případě problémů v rámci soužití atd.

Interkulturní mediace¹⁶³

V českém kontextu toto pojetí mediace není obvyklé a spíše je chápána jako aplikace mediačních principů stanovených v profesních standardech a v zákoně na subjekty z odlišných kultur. Hlavní zkušenosti jsou v ČR s případy manželských sporů a v rámci vyjednávání nadnárodních společností. V kontextu veřejné politiky na interkulturní mediace lze dle španělského modelu nahlížet následovně.

„Interkulturní mediaci chápeme jako způsob intervence třetích stran především v takových situacích, ve kterých se výrazně projevuje multikulturalita. Cílem mediace je pak respekt k druhé straně, sblížení obou stran, komunikace a vzájemné porozumění, pochopení a rozvíjení schopnosti soužití, regulace konfliktu a adekvátnost institucí ve vztahu k sociálním aktérům jiného etnického a kulturního původu“¹⁶⁴.

Interkulturní mediace je prostředek, který mají k dispozici lidé pocházející z různých kultur a který funguje jako most, jejím cílem je podnítit konstruktivní změnu v jejich vztahu. Interkulturní mediace mezi osobami z různých kultur slouží především k zabránění konfliktů mezi kulturami, přispívá k uznání toho druhého, jenž je odlišný, k přiblížení zúčastněných stran, ke komunikaci a vzájemnému porozumění, pochopení a rozvíjení schopnosti soužití, hledání alternativních strategií k řešení kulturních konfliktů a komunitní účasti. Interkulturní mediace a její metodologie není explicitně vázána pouze na situace konfliktu. Řekněme, že její rámec je poněkud širší a spadají do něj také aktivity, které ve společnostech etno-kulturně rozdílných vedou ke vzájemnému sblížování a poznávání rozdílných kultur, zdůrazňování pozitivních aspektů kulturní diverzity a obecné vytváření mírových hodnot v podmínkách rovnosti. Takovou mediaci nazýváme preventivní a jde o aktivity orientované na předcházení konfliktu.

¹⁶³ Pojetí interkulturní mediace zde odpovídá španělskému modelu.

¹⁶⁴ Giménez Romero, Carlos. "La naturaleza de la mediación intercultural" Migraciones nº 2, Universidad Pontificia de Comillas, Madrid, 1997.

Interkulturní komunikace

Tak jako psycholog musí nutně znát zákonitosti komunikace, aby se jejím prostřednictvím s klientem mohl dopátrat hlubších rovin jeho myšlení, potřebuje interkulturní pracovník umět nalézt cestu od výroku příslušníka jedné specifické kultury k podnětům, které ho k vyjádření vedly. Proto interkulturní pracovník pracuje s poznatky a teorií interkulturní komunikace. Musí znát konkrétní gesta a jejich významy, musí znát významy slov a sémantických situací při komunikaci apod. Musí pracovat s rozdíly v mnoha rovinách od víry, hodnot až po prostá gesta každodenního života.

Interkulturní pedagogika

Z hlediska výkonu interkulturní práce je mnohdy velmi důležité při komunikaci či před ní dvě či více stran upozornit na existenci některých kulturních rozdílů a vysvětlit je, vysvětlit jim věci, se kterými se doposud nesetkali, přitom jsou v té druhé kultuře obvyklé. K tomu je zapotřebí určitých pedagogických dovedností a znalosti některých specifických interkulturních metod. Proto interkulturní pracovník čerpá i z oblasti interkulturní pedagogiky.

Interkulturní výchova

Tento obor obsahuje témata jako práci s předsudky, xenofobie, metodika interpretace interkulturních rozdílů; životní hodnoty, teorie kultury; pojetí identity; konflikt mezi lidmi - jeho kořeny, dimenze, průběh; lidská práva v interkulturním kontextu; tlumočení z pohledu sociolingvistiky. Tématu interkulturní výchovy a komunikace se věnuje dlouhodobě řada autorů a organizací – zejména vzdělávací program Varianty společnosti Člověka v tísní¹⁶⁵, Multikulturní centrum Praha¹⁶⁶, Dr. Dana Moree z Katedry občanských studií FHS UK se zaměřením na transkulturní výchovu a mnozí další.¹⁶⁷

Mediace

Mediace je v ČR uzákoněna jednak ve trestních věcech v Zákoně č. 257/2000 Sb., o probační a mediační službě, jednak v rámci netrestní oblasti v Zákoně č.202/2012, Sb., o mediaci. V Zákoně o mediaci, který vstoupil v účinnost od 1. 9. 2012, se mediací rozumí postup při řešení konfliktu za účasti jednoho či více mediátorů, kteří podporují komunikaci mezi

¹⁶⁵ Více informací včetně vzdělávacích materiálů je uvedeno na <http://www.varianty.cz/>

¹⁶⁶ Více informací včetně vzdělávacích materiálů je uvedeno na <http://www.mkc.cz/cz/multikulturni-vzdelavani.html>

¹⁶⁷ Podrobný přehled podává JANEBOVÁ, E. a kol..Interkulturní komunikace ve škole. Praha: Fortuna.2010.

stranami v konfliktu s cílem dosáhnout smírného řešení jejich sporu a uzavření mediační dohody. Mediátor je podle zákona fyzická osoba, která musí být zapsaná v seznamu mediátorů, přičemž tento zápis je podmíněn několika okolnostmi. Mediátor musí být bezúhonný (bezúhonnost se dokládá výpisem z rejstříku trestů), musí být absolventem vysokoškolského magisterského programu a složit na Ministerstvu spravedlnosti nebo České advokátní komoře mediátorskou zkoušku.¹⁶⁸ Podmínkou úspěšnosti celého procesu je dobrovolnost, soukromá povaha setkání, uzavření formalizované dohody a nestrannost mediátora. Proces mediace nesleduje zájmy veřejné, ale soukromé povahy.¹⁶⁹ Mediace má tedy velmi úzkou vazbu na svět práva (zejména rodinné, obchodní a spotřebitelské právo) a zákon o mediaci nepojímá mediaci jako nástroj veřejné politiky pro kultivaci soužití v etnicky pestré společnosti. Kvalifikace mediátorů definovaná českou legislativou nezahrnuje oblast interkulturních kompetencí, problematiku migrace a integrace a sociálních služeb, ačkoliv nároky profese interkulturní mediace je vyžadují. Kromě toho v ČR působí mediátoři, kteří nejsou zapsáni v seznamu mediátorů Ministerstva spravedlnosti. Ti však na rozdíl od zapsaných nemohou být jmenováni soudem, na jejich mediaci se nevztahuje pozastavení běhu promlčecích lhůt a prekluze atd.¹⁷⁰ V ČR existuje široká nabídka vzdělávání v mediaci, která není standardizovaná na rozdíl od státní zkoušky z mediace

Migrační studia

Interkulturní pracovník se musí orientovat v trendech migrační a integrační politiky na místní i globální úrovni. Měl by se aspoň základně orientovat v sociopolitické situaci zemí původu klientů, aby lépe rozuměl kontextu životních strategií, a dále musí být schopen vyhledávat informace ve věrohodných pramenech s důrazem na kritické myšlení.¹⁷¹

Právo

Znalost právního systému a práva je pro interkulturní práci velmi zásadní, neboť jednou z rolí je pomoci se orientovat v systému a v komunikaci s veřejnými institucemi. Interkulturní pracovník musí rámcově rozumět teorii práva a musí umět interpretovat oficiální dokumenty

¹⁶⁸ Zákon č.202/2012, Sb., o mediaci

¹⁶⁹ <http://www.conflict-management.org/cs/o-mediaci/>, staženo 7.9.2013

¹⁷⁰ Situace je podobná jako u tlumočení. Tlumočníci zcela svobodně v ČR působí, tlumočníci zapsaní do seznamu znaleů a tlumočnicků dle Zákona č. 36/1967 Sb., o znalcích a tlumočnících pak mají právo se účastnit soudních jednání.

¹⁷¹ Migračním studiím se v ČR začíná postupně věnovat více oborů a více univerzit např. Výzkumné pracoviště Geografické migrační centrum katedry sociální geografie a regionálního rozvoje PřF UK, katedra obecné antropologie FHS UK, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Etnologický ústav Akademie věd ČR, Ústav mezinárodních vztahů, sociologové z FSS MUNI atd.

psané složitým právním jazykem do podoby, která bude klientovi srozumitelná a význam sdělení nebude simplifikací narušen. Za základ je považována orientace v cizinecké legislativě (Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu, Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, Zákon č. 186/2013 Sb., o státním občanství České republiky) a pro účely správního řízení Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád. Další vzdělávání v právu odvisí od specializace výkonu práce a požadavků zaměstnavatele.¹⁷²

Psychologie

Metody a techniky psychologie jsou v interkulturní práci aplikovány již na základě toho faktu, že se jedná o práci s lidmi. Akcentuje se zejména oblast duševní hygieny, prevence syndromu vyhoření, interkulturní a transkulturní psychologie a sociální psychologie, neboť významným tématem je pojetí identity osob, které jsou zakotveny ve více kulturách. Interkulturní pracovník by téma pluralitní identity měl mít pozitivně zpracováno nejen na profesionální, ale i osobní úrovni.

Sociální práce

Sociální práce je jednou z hlavních profesí, ze které interkulturní práce čerpá. Je možné ji vnímat i jako specializaci sociální práce, neboť mají společné cíle a metody, kterými je snaha řešit na profesionální úrovni problémy lidí nacházejících se v obtížných životních situacích. Tyto situace jsou přitom v sociální práci pojímány v kontextu sociální reality, čímž se sociální práce výrazně odlišuje od jiných pomáhajících profesí. Tento pohled umožňuje sociální práci pojímat problémy člověka jako obtíže přesahující jisté hranice a ovlivňující nejen jeho samého, ale celé jeho sociální okolí.¹⁷³

Interkulturní práce používá obdobné metody a techniky sociální práce v interkulturním kontextu. Jedná se zejména o metody a techniky vedení poradenského rozhovoru, principy komunitní práce, základy krizové intervence atd.¹⁷⁴ Pro interkulturní pracovníky je dále zásadní se orientovat v teorii a realizaci sociální politiky a v sociálním systému ČR.

¹⁷² InBáze, o.s. má zkušenost od roku 2011 s výkonem interkulturní práce v rámci Oddělení pobytu cizinců OAMP MVČR. Tým interkulturních pracovníků InBáze, o.s., který působí na odděleních pobytu cizinců v Praze, řeší často složité případy klientů, které vyžadují znalosti zejména z cizinecké legislativy a správního řízení. Mají metodickou podporu od svých kolegů právníků a pravidelně se školí v oblasti legislativy, zejména aktuálních novel zákonů. Bez právních znalostí by jejich služby byly velmi povrchné a klientům by nebyly moc nápomocné. Mezi běžné úkony, které má klient v řízení učinit a se kterými by mu mohl interkulturní pracovník pomoci, patří např. žádost o prodloužení lhůty k odstranění vad žádosti, žádost o přerušování řízení, prohlášení o příjmech, žádost o prominutí zmeškání lhůty atd.

¹⁷³ Více na www.socialniprace.cz

¹⁷⁴ O teorii a metodách sociální práce bylo již vydáno spousta publikací. Uvádíme zde např. Navrátil, Pavel. 2001. Teorie a metody sociální práce. Brno: Marek Zeman; Matoušek, Oldřich; Kolářková, Jana; Kodymová,

Teorie kultury, identity

Velmi důležité je, aby interkulturní pracovník rozuměl kultuře klienta a své, znal konkrétní rozdíly a pravidla komunikace a vyjednávání, dokázal se vyznat v situaci, kdy se projevuje xenofobie, diskriminace a vhodně na ni reagovat apod. Musí znát dobře jazyky a sociokulturní kontext jazyka, fungování institucí a společenská pravidla kultur, s jejichž příslušníky pracuje. Současně by měl rozumět různému pojetí chápání identity, etnicity, občanství, národnosti, státu atd. Měl by reflektovat vlastní pluralitní identitu a vliv migrace na své sebepojetí a identifikaci s většími kolektivy jako je stát, národ atd.

Teorie tlumočení a sociolingvistika

Jedna z diskusí, která je spojena s definicí interkulturní práce, je spjata s otázkou, jaký je rozdíl mezi komunitním tlumočením a tlumočením při interkulturní práci. Mezi odborníky je shoda, že je vždy zásadní, aby interkulturní pracovník před zahájením intervence vyjasnil svoji roli oběma stranám. Interkulturní pracovník může být v situaci, kdy komunitně tlumočí, tj. tlumočí v 1. osobě, zasahuje do komunikace pouze v rozsahu požadavku na efektivní porozumění zúčastněných stran a nesmí ke sdělení přidávat jiný obsah, doplňovat či směřovat jakoukoli ze stran k nějakému cíli. To se děje např. při spolupráci se sociálním pracovníkem, či jiným profesionálem, kdy je zakázkou pouze tlumočení. Nicméně v případech, kdy interkulturní pracovník současně poskytuje poradenství klientovi a komunikuje s úředníkem, zjišťuje potřebné informace pro klienta, poskytuje tlumočení více doplněné kontextem a obvykle ve 3. sobě. Interkulturní pracovník má tedy relativně širší pole působnosti a jednou z jeho rolí může být i komunitní tlumočení. Bez ohledu na techniku tlumočení je v každé situaci nutné dbát na zachování aktivního role klienta. Je zcela neprofesionální a vyloučené, aby během intervence klient mlčel¹⁷⁵ a interkulturní pracovník mluvil za něj bez ověřování klientova postoje a porozumění situaci.

Pavla (eds.).2010. Sociální práce v praxi. Praha: Portál; Matoušek, Oldřich a kol.2003. Metody a řízení sociální práce. Praha: Portál.

¹⁷⁵ Často se děje, že úředníci neumí s cizinci komunikovat, pletou si role tlumočnicka s právními zástupci, rodinnými příslušníky, známými apod. Někteří cizinci zase naopak nejsou zvyklí za sebe hovořit a mají strach. Právě proto je jakýkoli zásah tlumočnicka, aniž by vysvětlil, v jaké roli momentálně je a co zrovna dělá – zda tlumočí, nebo vysvětluje, radí, dodává sám za sebe atd. jedině dalším zmatením již tak zmatených účastníků řízení. S fenoménem „mlčícího klienta“ se autorka v rámci své činnosti v nevládních organizacích setkávala poměrně často, zejména na odděleních pobytu cizinců OAMP MVČR, kam klienti migranti přicházejí mnohdy se svými zprostředkovateli, kteří vše řeší za ně a klient, který nehovoří česky, je zcela pasivní a netuší, co se děje.

Interkulturní práce čerpá samozřejmě i z dalších oborů a podstatné je zejména propojování teorie a praxe, reflexe procesů a změn ve společnosti a vytváření nových strategií a programů pro řešení nových sociálních jevů spjatých s migrací a diverzifikací společnosti.

7.3 Hlavní ideová východiska interkulturní práce

Interkulturní práce je profese, která reflektuje a reaguje na nárůst kulturní rozmanitosti společnosti a snaží se poučit z opakujících se historických událostí, které jsou spjaté se vztahy většinové společnosti a menšin zejména v obdobích sociálních a ekonomických krizí.¹⁷⁶ Za hlavní ideová východiska jsou považovány koncepty interkulturního soužití, antiopresivní přístupy a zplnomocnění, koncept patření, princip občanské participace. Tyto přístupy jsou společné mnoha pomáhajícím profesím, zejména však sociální práci.¹⁷⁷

7.3.1 Interkulturní soužití¹⁷⁸

Termín interkulturní akcentuje respekt a vzájemný vztah mezi příslušníky různých kultur, kteří žijí spolu a navazují mezi sebou vztahy, spolupodílí se na veřejném životě. Interkulturní prostředí a společnost se snaží o hluboké vzájemné působení a uznání kulturní rozmanitosti, která přispívá ke vzájemnému obohacování. V ideálním případě vede interkulturní společnost ke společnému mírovému a obohacujícímu životu všech jednotlivců a celé skupiny. Interkulturní perspektiva se snaží akcentovat společné zájmy všech lidí navzdory jejich kulturním odlišnostem. Mezi společné zájmy může patřit bezpečnost a pořádek na ulicích, dobré soužití v domě, ve čtvrti nebo obci, zapojení rodičů do fungování školy, společné oslavy a sousedské akce atd. Společnost je vnímána jako občanská společnost, nikoli společnost etnická. Zdůrazňování etnicity a kulturních rozdílů může být tedy mnohdy kontraproduktivní a vedoucí k segregaci. Toto pojetí vychází z předpokladu, že kulturní

¹⁷⁶ Zajímavě pojednává o stereotypech jednání lidí v době krize Girard, R. v knize Obětní beránek. Girard na příkladech z historie poukazuje, že při úpadku kulturnosti zejména v době sociálních krizí, lidé mívají sklon si krizi vysvětlovat sociálními příčinami, tzn., že místo aby hledali chybu v sobě, hledají ji buď v celé společnosti, nebo v jiných lidech, kteří jsou považováni za zvlášť škodlivé z nějakého snadno viditelného důvodu. Z těchto lidí pak činí obětní beránky. Mezi časté obětní beránky pak patří etnické a náboženské menšiny.

¹⁷⁷ Srov. Kolektiv autorů. Formování profese interkulturní pracovník/pracovnice: Zahraniční zkušenosti, praxe a vzdělávání v ČR., s. 65-75

¹⁷⁸ Koncept interkulturní soužití autorka čerpá zejména z práce Carlose Gimenez Romera, který staví proti sobě termín *convivencia intercultural* (soužití se vztahy vůči sobě navzájem) a *coexistencia intercultural* (žití vedle sebe bez opravdových vztahů). Prezentováno na jeho přednášce v Praze 26.5. 2014. Dostupné na: <http://interkulturniprace.cz/prednaska-carlose-gimenez/>

rozdíly jsou jen jednou částí identity člověka a všichni lidé sdílí na nejhlubší úrovni obdobné hodnoty jako je láska, důstojnost, respekt, mír, svoboda atd.¹⁷⁹

Naproti tomu multikulturní model akcentuje pouze toleranci (snášlivost) k jiným kulturám. Multikulturní prostředí či politika multikulturalismu toleruje odlišnost různých kulturních skupin, podporuje jejich právo na odlišnost, ale jedná se o žití vedle sebe bez vzájemných vazeb a bez vztahu, které může spět k segregaci. Mnozí politici a teoretici tvrdí, že multikulturalismus selhal¹⁸⁰, protože kladl příliš velký důraz na odlišnosti a malý důraz na to, co mají všichni společné.

7.3.2 Antiopresivní přístupy

Od konce osmdesátých let 20. století se v sociální práci začaly prosazovat přístupy, které bývají označovány jako antidiskriminující a antiopresivní. Tyto modely sociální práce reagovaly primárně na kontext, ve kterém je zakotvena interkulturní práce, tj. vztah většinové společnosti a etnických menšin a jejich sociálního vyloučení. Jednalo se např. o konflikty vyvolané kolem pobytu uprchlíků z Východu v Německu, vzrůstající kriminalitu a nepokoje mezi černošským obyvatelstvem ve Velké Británii a ve Spojených státech amerických. Problematika vztahů mezi různými etnickými a kulturními skupinami se samozřejmě neomezovala jen na uvedené země a je realitou celého současného světa.

Východiska antiopresivních přístupů (dále AOP) sociální práce se v mnohém shodují s východisky interkulturní práce. Postavení migrantů zejména uprchlíků ve společnosti nezávisí pouze na jejich osobním postoji a úsilí. Sociální status migrantů a jejich individuální úspěch je ze zásadní míry záležitostí systémovou a strukturální, kde hlavními tématy, které řeší interkulturní a sociální práce, jsou spravedlivá distribuce moci a rovný přístup ke zdrojům.¹⁸¹

Navrátil¹⁸² o AOP uvádí, že autoři antiopresivního myšlení definovali cíl intervencí sociálních pracovníků jako změnu situace statusové a kulturně znevýhodněných (sociálně vyloučených) menšin. Výchozím pojmem AOP je oprese/útlak. Tímto termínem označují autoři AOP strukturální znevýhodnění určitých skupin. Těm jsou podle nich v moderní, což

¹⁷⁹ Srov. <http://icultural.wordpress.com/2011/12/15/introduction-to-intercultural-living/>

¹⁸⁰ Mediálně známý výrok Angely Merkelové lze dohledat na <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/svet/104503-merkelova-nase-snaha-o-multi-kulti-spolecnost-totalne-selhala/>

¹⁸¹ Za zdroje je považován přístup k vzdělávání, podmínky na trhu práce, dostupnost veřejných institucí, politická a občanská práva atd.

¹⁸² Srov. NAVRÁTIL, P. Romové v české společnosti: jak se nám spolu žije a jaké má naše soužití vyhlídky, s. 36-56.

zde znamená především „kapitalistické“, společnosti systematicky, se železnou pravidelností upírána některá práva a možnosti, které jsou běžně dostupné většinové části společnosti nebo její elitě. Různí autoři AOP se např. liší v tom, zda strukturální znevýhodnění považují za výsledek záměrné manipulace ze strany elit, nebo za nezamýšlený efekt fungování společenských institucí. V důsledku toho se pak různí také navrhaná řešení. Společná je jim ale snaha tomuto typu znevýhodnění čelit a redukovat individuální a institucionální diskriminaci založenou na rase, pohlaví, postižení, sociální třídě a sexuální orientaci“

Jedním z autorů, který se věnuje rozpracovávání antiopresivního modelu sociální práce, je Neil Thompson¹⁸³. Za základní východisko AOP považuje schopnost vnímat diskriminaci a opresi jako základní charakteristiku životní situace, s níž se klienti potýkají, a dále vymezuje AOP následujícími rysy:

1. Diskriminace jako základní rys klientovy situace

Podle představitelů AOP je vysloveně nebezpečné, pokud si sociální pracovník neuvědomuje diskriminaci či opresi, které je klient vystaven. AOP si klade za cíl upozorňovat zejména na opresi, která vzniká mezi kategoriemi lidí, např. oprese mužů vůči ženám (gender), jedné kultury vůči druhé (etnocentrismus), mezi generacemi (ageismus), zdravých lidí vůči zdravotně postiženým.

2. Opresi lze buď odstranit, nebo ji posílit

Druhý princip AOP spočívá v nutnosti pochopení, že intervence sociální práce může opresi buď posilovat, nebo odstraňovat. Sociální pracovník si vždy musí být vědom sociálněpolitického kontextu intervence.

Tři imperativy

Dalším rysem AOP je podle Thompsona uplatňování „imperativů“ spravedlnosti (justice), rovnosti (equality) a spoluúčasti (participation).

Princip spravedlnosti znamená předpoklad, že s každým bude nakládáno podle práv, že nebudou nikomu ani omezována, či dokonce odpírána. Velká pozornost je věnována problematice etnických menšin. Existují obsáhlé výzkumy, které dokazují, že v řadě zemí dochází k znevýhodňování příslušníků etnických menšin, např. v trestní justici.

Pokud jde o princip rovnosti, Thompson poznamenává, že nemůže být chápána mechanicky. Nakládat s každým stejně totiž neznamená nakládat s každým rovně. Důraz je kladen na rovné šance, při jejichž zajišťování je nutno brát v úvahu rozdíly ve specifických potřebách lidí. Jednoduchým příkladem mohou být např. lidé, kteří mají omezení v

¹⁸³ Srov. THOMPSON, N. Anti-discriminatory Practice, Practical social work.

pohybovém aparátu. Pokud se s jejich potřebami nepočítá, jsou znevýhodněni. Podobně je tomu u Romů a migrantů, kteří přicházejí do škol bez dobré znalosti českého jazyka. Stejný přístup tedy nerovnosti posiluje, a proto se sociální pracovník má zaměřovat spíše na rovná práva a příležitosti, aby vstupní šance uspět byly obdobné.

Princip spoluúčasti je důležitý na dvou úrovních. V obecnější rovině je koncept participace důležitou složkou AOP. Předpokládá zapojení klientů do plánování, koordinace, vyhodnocování služeb. Tím vzniká příležitost pro „zmocňování“ klientů a vytváří se předpoklad pro to, aby poskytované služby skutečně odpovídaly jejich potřebám. V užším slova smyslu je participace velmi důležitou složkou interpersonální komunikace. Partnerství zde znamená spoluúčast klienta při volbě cíle i prostředků společného úsilí.

Zmocňování (empowerment) klientů

Thompson také upozorňuje, že se v tradiční sociální práci po dlouhou dobu kladl velký důraz na koncept „uschopnění“ (enabling). Šlo o to klienta vybavit potřebnými znalostmi a dovednostmi, které mu měly umožnit lépe žít. Podle Thompsona jde AOP ještě dále a jako o svém čtvrtém principu hovoří o zmocňování. Zatímco koncept uschopnění je individualistický (problém vidí zejména v individuálních nedostatecích), zmocnění znamená pomoc lidem, aby získali větší moc (kontrolu, vládu) nad vlastními životy a životními podmínkami. Také proto je tento koncept vhodným prostředkem proti opresi a diskriminaci. Oprese a diskriminace znamenají zneužití moci; zmocňování je cesta, která má většinou skupinám klientů pomoci odmítnout a překonat taková omezení. Zmocňování lze podle Thompsona definovat jako prostředek umožňující legitimní užití síly vůči diskriminaci a opresi. „Uschopnění“ je užší koncept, který nebere v úvahu širší sociální kontext života klientů. „Zmocnění“ s tímto konceptem sdílí některé prvky (osobní změna), avšak důraz klade na změnu strukturálních nerovností.¹⁸⁴

V tradiční sociální práci se zdůrazňuje potřeba vnímavosti vůči pocitům klienta. Intervence, při níž by se na emoční stránku klientovy situace ohled nebral, je považována za nežádoucí a nebezpečnou. V případě AOP se podobný důraz klade na citlivost vůči diskriminaci, opresi. Sociální pracovník musí být schopen brát v úvahu takové faktory jako rasu, etnicitu, rod, věk, postižení, sexuální orientaci atd. a roli těchto znaků v klientově situaci. Pokud to neudělá, může klienta více poškodit než mu pomoci.

¹⁸⁴ V českém prostředí toto strukturální znevýhodnění představuje např. legislativní rámec přístupu cizinců k veřejnému zdravotnímu pojištění, dostupnost důchodových dávek pro azylanty a osoby s udělenou doplňkovou ochranou, komunikační bariéry při jednání cizinců, kteří neovládají výborně český jazyk, s veřejnými institucemi, znevýhodnění dětí cizinců, kteří neovládají češtinu, ve vzdělávacím systému atd.

Z výše uvedeného textu je zřejmé, že pro výkon interkulturní práce je vždy nezbytné brát v potaz nejen individuální situaci klienta, ale i jeho zasazení v širším sociálním kontextu.¹⁸⁵ Ačkoli se nedomníváme, že všichni migranti jsou vystaveni strukturální opresi, je nutné principy AOP reflektovat a vztahovat na migranty, kteří jsou vykořisťováni, jsou obětmi obchodu s lidmi, či byli nuceni uprchnout ze svých domovů z důvodů na jejich vůli nezávislých.

Interkulturní práce, stejně jako sociální práce je tedy nejen nástrojem řešení individuální situace klienta, ale také politickým hybatelem, který se zasazuje o sociální spravedlnost. Úkol adaptace v nových podmínkách neleží jen na samotných migrantech, ale také na společnostech, kam se chtějí či mají migranti integrovat – rovnost v oblasti přístupu k právům, institucím všech sociálních aktérů v procesu integrace je zásadní a interkulturní pracovníci v tomto procesu hrají klíčovou roli. Interkulturní práce pracuje s konceptem moci a s diskriminací, která je ve vztahu cizinec/našinec a instituce/jedinec přítomná.

7.3.4 Koncept patření

Rolí interkulturních pracovníků je také nabízet migrantům možnost začlenit se do společenství (zájmová skupiny, spolky, sousedské aktivity atd.), kde mohou zažít přijetí, bezpečí a důvěru. Mnozí migranti se v nové společnosti cítí být ztraceni, nezačlenění, neidentifikují se s kulturou a společností nové země, chybí jim sociální vazby a současně ztrácí vazby na zemi původu. Také osoby druhé a dalších generací s migrantským původem, které jsou většinou občané země, mnohdy čelí velkým nejistotám ohledně své identity a toho, kam patří.¹⁸⁶

BAŠTECKÁ, B., MACH, J.¹⁸⁷ ke konceptu patření uvádí:

„Prožitek všednodenního patření (angl. belonging) potvrzuje osobní hodnotu člověka a přitahuje dnes mezioborovou pozornost. Týká se vymezení občanství jako „pocitu, že jsem někde doma“ a současně tam mám svobodu práv a povinností, nikoli občanství pouze jako výrazu práv (občanských, politických a sociálních). Někteří autoři dělí patření na „psychické“ a „politické“, jiní ho vyjímají z oblasti sociální opory jako sousedící koncept. „Pocit patření“

¹⁸⁵ Pokud např. klienti migranti nemohou najít bydlení či práci a implicitně je zřejmé, že důvodem je jejich etnický původ, interkulturní pracovník tuto situaci vyhodnocuje i jako formu strukturální diskriminace a společně s klienty se snaží hledat i systémové řešení, např. upozorní zaměstnavatele na právní důsledky diskriminačního jednání, iniciuje veřejnou protestní akci.

¹⁸⁶ Téma identity a patření je dynamická kategorie, která se mění v průběhu individuálního života migranta a také v rámci generací.

¹⁸⁷ BAŠTECKÁ, B., MACH, J. a kol. Klinická psychologie (v tisku – text zaslán autorce Bohumilou Bašteckou)

(*sense of belonging*) definovala v roce 1992 spolu s ostatními profesorka ošetrovatelství Bonnie M. K. Hagertyová jako zkušenost (prožitek), že „se člověk v prostředí nebo systému osobně angažuje a je do něj začleněn“. Nestačí však jen začlenění, nutná je osobní angažovanost. Hagertyová a další zdůrazňují tyto předpoklady pro zkušenost patření: „mít energii, zájem a možnost smysluplnou angažovanost rozvinout a prožitek patření jako takový prožít.“

Interkulturní práce si klade za cíl podpořit svými aktivitami sounáležitost migrantů s majoritou a nabízet vyhledávání a tvorbu různých forem společenství, kde se migranti mohou smysluplně angažovat a zažít bezpečí, důvěru a přijetí.

7.3.5 Občanská participace

Zapojení občanů bez ohledu na pobytový status¹⁸⁸ do řešení věcí veřejných nezávisle na státu a ekonomické sféře (např. řešení problémů uvnitř obce) je velmi zásadním principem demokracie. Občanská participace může (ale nemusí) být institucionalizována ve formě spolků či neziskových organizací. Podmnožinou pak je politická participace, která je v případě cizinců značně limitovaná, neboť zde kromě občanů EU nemají volební právo.¹⁸⁹ Tento koncept má tři hlavní principy¹⁹⁰:

1. sdílení stejných práv a povinností – stejný přístup k právům a povinnostem zajišťuje rovné podmínky pro život a nepodněcuje k segregaci či vyloučení migrantů a vzniku paralelních společností. Práva cizinců v ČR mají sukcesivní charakter. Čím déle zde cizinec žije, tím může mít více práv. Bohužel v oblasti politických práv, zejména práva volebního, je přístup vůči cizincům stále restriktivní.

2. budování pocitu sounáležitosti – dobré vztahy a důvěra, sdílení přesvědčení, že jsme primárně občané stejné společnosti než osoby s různým kulturním zázemím, jsou velmi zásadní pro mírumilovné soužití. Složitost naplnění tohoto principu ukazují staré členské země EU, kde spousta osob s migrantským původem má již občanství, tj. může plně politicky participovat a přesto dochází k segregaci a sociálnímu vyloučení migrantů. V ČR se složitost soužití projevuje zejména vztahem majority k Romům.

3. respekt k veřejným institucím a právnímu normám – jako podmínka dobrého soužití a integrace je nutné, aby všichni respektovali právní normy země a veřejné instituce. Např.

¹⁸⁸ Občan zde nepředstavuje pobytovou kategorii (tj. ne-cizinec), nýbrž politickou kategorii –aktivní člen společnosti.

¹⁸⁹ Srov. REDLOVÁ, P. (ed.). Východiska migračních politik. Politická a občanská participace imigrantů v České republice.

¹⁹⁰ Tyto tři principy zmínil Carlos Giménez Romero na své přednášce v Praze 26.5. 2014.

zavádění odlišných systémů soudních řádů, které by byly závazné jen pro některé obyvatele země, lze považovat za zdroj destabilizace fungování společnosti.

7.4 Vymezení oblasti činností interkulturních pracovníků

Vymezení nové profese a specifikace role a kompetencí jsou výsledkem práce odborníků zapojených do projektu Formování profese sociokulturní mediátor – inspirace portugalským modelem. V rámci diskuse mezi organizacemi tematické sítě projektu a pracovní skupiny¹⁹¹ pro tvorbu hodnotícího standardu Národní soustavy kvalifikací a Národní soustavy povolání byla definována interkulturní práce následovně.

„Interkulturní práce vychází především ze sociální práce specializované na cílovou skupinu migrantů, mediace, interkulturní komunikace, komunitního tlumočení, migračních studií. Interkulturní pracovník poskytuje asistenci včetně tlumočení při jednání mezi migranty a veřejnými institucemi, podporuje soužití majority a migrantů, napomáhá integraci migrantů do majoritní společnosti.“

Mezi hlavní pracovní činnosti patří:

- Samostatně vykonává interkulturní práci (včetně komunitního tlumočení) při jednání mezi migranty a veřejnými institucemi a NNO a při řešení sociálních problémů migrantů.
 - Zprostředkovává komunikaci a napomáhá překonávat jazykové a sociokulturní bariéry s cílem zajistit porozumění všech jednajících stran.
 - Samostatně poskytuje základní sociální a právní poradenství v oblasti pobytu cizinců v českém a cizím jazyce.
 - Mapuje potřeby a problémy migrantů a komunity v příslušné lokalitě, zprostředkovává kontakt mezi majoritou a migranty.
 - Podporuje přátelské soužití majority a migrantů a napomáhá odbourávání předsudků a negativních stereotypů mezi migranty a majoritou.
 - Napomáhá prevenci a pozitivnímu řešení konfliktů mezi migranty a majoritou.
- Vytváří ve spolupráci s dalšími odborníky integrační strategie a projekty k začlenění jednotlivce a komunity do společnosti.

¹⁹¹ Pracovní skupinu pro tvorbu kvalifikačního standardu profese interkulturní pracovník pro Národní soustavu kvalifikací tvořili zástupci Integračního centra Praha, InBáze, o.s., CARITAS Vyšší odborné školy sociální Olomouc, METY – Sdružení pro příležitosti mladých migrantů a zástupce odboru sociálních služeb MPSV. Standard byl vytvářen v roce 2014, v lednu 2015 byl schválen sektorovou radou a do katalogu bude zapracován v první polovině roku 2015.

- Svoji činnost vykonává samostatně pod odborným/supervizním dohledem sociálního pracovníka či jiné pomáhající profese.
- Vede příslušnou dokumentaci.

Mezi hlavní cíle interkulturní práce patří¹⁹²:

Cíle interkulturní práce jsou odvozeny z poznatků české praxe a výstupů analýz ze zahraničí. Patří mezi ně především:

1. zjednodušení styku a komunikace mezi institucemi a migranty a zajištění rovného přístupu k právům. Nerovnost je obvykle zapříčiněna překážkami jak na straně institucí – nesrozumitelnost úředního jazyka, složitost a nepřehlednost fungování institucí, předsudečné jednání, diskriminace, tak migrantů – neznalost jazyka, nedostatečná orientovanost v systému, předsudečné jednání a strach migrantů vůči úřadům.
2. odbourávání nedorozumění, napětí a konfliktů vycházejících ze stereotypů vůči migrantům a migrantů vůči majoritě. Většina negativních stereotypů vychází z neznalosti a předsudků vůči migraci jako sociálnímu a politickému fenoménu, jiným kulturám a zejména z absence vzájemných osobních vztahů, zejména s migranty, kteří žijí v oddělených sociálně vyloučených lokalitách.
3. zasahování v obtížných situacích a pomoc při řešení konfliktů interkulturního soužití v rámci multidisciplinárních týmů.¹⁹³ Migranti povětšinou slouží coby obětní beránci v době ekonomické krize či jiných společenských problémů.
4. zapojení do procesu adaptace norem a rozvoje nových přístupů institucí, které budou reflektovat kulturní specifika migrantů. Tato oblast je obvykle nazývána *diversity management* a v mnoha metropolích zemí EU je to již běžná součást politiky samospráv, zejména měst.¹⁹⁴

¹⁹² Inspiraci jsme čerpali zejména z příspěvku Margalit Cohen Emerique na Mezinárodní konferenci o interkulturní mediaci, kterou pořádala InBáze, o.s. dne 27.6. 2013. Příspěvek je dostupný na http://interkulturniprace.cz/wp-content/uploads/2013/07/Margalit_cze.pdf

¹⁹³ Interkulturní pracovníci mohou působit ve vyjednávacích týmech s profesionálními mediátory a dalšími profesionály např. obecních úřadů, škol, police atd. jako tlumočníci a zprostředkovatelé vzhledu a porozumění mezi různými kulturami.

¹⁹⁴ Například město Vídeň používá jako svůj slogan *Wien ist die Vielfalt* (Vídeň je různorodost) a městský úřad č.17 se od roku 2004 zaměřuje na oblast integrace a diversity.

7.4.1 Role a kompetence interkulturního pracovníka

Role interkulturních pracovníků se odvíjí od jejich pozice „*bytí mezi*“. Jsou zprostředkovatelé komunikace mezi institucemi a migranty, mezi majoritou a migranty, mezi kulturami.

Mezi hlavní role¹⁹⁵ řadíme:

- **Zprostředkovat** komunikaci mezi osobami a skupinami pocházejících z různých kultur (včetně kultury institucí) a napomoci vzájemnému porozumění.
- **Poradit subjektům veřejných institucí** ohledně vztahů s minoritními skupinami v oblasti kulturní odlišnosti, zkušenosti s migrací a statusem migranta v nové zemi.
- **Poradit minoritním osobám i skupinám** s jejich vztahem vůči majoritní společnosti.¹⁹⁶
- **Propagovat a usnadňovat** přístup k veřejným i soukromým službám a zdrojům mimo šedou zónu.¹⁹⁷
- **Umožnit vznik občanské angažovanosti** a provázet migranty aktivně při osobním procesu integrace.
- **Podporovat** účast jednotlivců a skupin na společenském a komunitním životě. Všechny tyto role lze provádět v jakékoli oblasti: vzdělávací, zdravotnické, pracovní, právní, sociální, komunitní atd.

Hlavní kompetence interkulturního pracovníka

Kompetence a hodnotící kritéria jsou obsaženy v kvalifikačním a hodnotícím standardu profese interkulturní pracovník v Národní soustavě kvalifikací¹⁹⁸. Představují závazné znalosti, dovednosti a postoje, které interkulturní pracovník musí ovládat coby profesionál. Patří mezi ně následující kompetence:

¹⁹⁵ Vydefinování rolí interkulturních pracovníků vychází z role interkulturních mediátorů dle Carlose Giméneze Romery (čerpáno z přednášky v Praze 26.5. 2014)

¹⁹⁶ V návaznosti na teorie kulturního šoku a procesy změn kulturní identity je podstatné pracovat s motivací klientů - migrantů, ale i členů majoritní společnosti. S úředníky (členy majoritní společnosti) často proto, že jejich motivací není přispět k integraci a podpořit život migranta, ale jen splnit daný úkol dle daných pravidel. S migranty často proto, že v důsledku své nedostatečné znalosti českého prostředí mohou narážet na stále nové a nové neúspěchy. Pokud obě dvě strany nebudou ochotné spolu jednat, v procesu integrace se mnoho kupředu neposune. Určitou motivací je nicméně již skutečnost, že existuje profese, která může komunikaci obou stran napomáhat.

¹⁹⁷ Spousta migrantů, kteří se neorientují v nové společnosti, jejích institucích a právních normách, uvíznou v šedé zóně komerčních zprostředkovatelských služeb, které vše vyřizují za ně, mnohdy v rozporu se zákonem a migranti zůstávají v pasivní a závislé roli osob, které se nezapojují do mainstreamové společnosti.

¹⁹⁸ Autorka vychází z interního materiálu schváleného sektorovou radou pro tvorbu Národní soustavy kvalifikací. Do katalogu soustavy bude profese začleněna v první polovině roku 2015.

1. Zprostředkovávání účinné komunikace při jednání mezi migranty a veřejnými institucemi a dalšími subjekty

Kritéria hodnocení:

- a) Komunikovat s ohledem na individuální situaci zúčastněných stran (věk, pohlaví, jazykové znalosti, vzdělání, sociokulturní orientace, kultura organizace/instituce)
- b) Pojmenovat interkulturní odlišnosti, které mohou ovlivňovat proces komunikace mezi klientem a majoritou a navrhnout řešení možných nedorozumění
- c) Tlumočit z českého jazyka do jazyka své specializace a naopak na úrovni B2 a předvést konsektivní techniku tlumočení, tlumočení z listu a šušotáž¹⁹⁹
- d) Vyjmenovat techniky tlumočení

2. Poskytování základního sociálního a právního poradenství v oblasti pobytu migrantů v českém a dalším jazyce

Kritéria hodnocení:

- a) Orientovat se v cizinecké legislativě (pobyťový režim cizinců na území ČR, postup při vyřizování povolení k pobytu)
- b) Vyjmenovat, z čeho sestává systém sociálního zabezpečení (dávkové systémy vyplývající z pojistného na sociální zabezpečení, nepojistné dávkové systémy-státní sociální podpora, pomoc v hmotné nouzi) a dalších oblastech (zdravotní péče a zdravotní pojištění, školství, zaměstnanost)
- c) Použít minimálně jednu z následujících metod sociální práce základní techniky krizové intervence, poradenský rozhovor, individuální případová práce, práce se skupinou, komunitní práce
- d) Vyjmenovat hlavní aktéry a jejich role v oblasti sociální politiky – akcent na postavení cizinců v systému
- e) Popsat a vysvětlit poradenskou složku interkulturní práce, vysvětlit její možnosti a limity
- f) Pojmenovat individuální potřeby klienta, vydefinovat zakázku klienta, uzavřít s klientem dohodu o spolupráci, navrhnout řešení situace klienta a uvést, co je jeho potenciál

3. Orientace ve specifických potřebách cílové skupiny migrantů v kontextu migrační reality ve světě a integrační politiky v ČR a EU

Kritéria hodnocení:

¹⁹⁹ Šušotáž je simultánní tlumočení šepem bez použití technického zařízení.

- a) Uvést základní faktory (sociokulturní, demografické, psychologické aj.), které ovlivňují migraci a integraci v českém kontextu a kontextu EU
- b) Vyjmenovat hlavní aktéry migrační a integrační politiky na mezinárodní (zejména EU), státní a lokální úrovni (mezinárodní organizace, státní správa, samospráva, občanská společnost)
- c) Orientovat se v historii a současnou situaci hlavních migrantských menšin v ČR
- d) Zmapovat potřeby a problémy migrantů a komunity v příslušné lokalitě
- e) Uvést některé postoje většinové společnosti a migrantů vůči sobě navzájem a ovládat strategie dekonstrukce kulturních stereotypů, podpořit sblížení obou stran, boj proti rasismu

4. Prevence a řešení konfliktů zejména mezi migranty a majoritou, podpora přátelského soužití

Kritéria hodnocení:

- a) Analyzovat kulturní, sociální, politické a mocenské aspekty vzniku a řešení konfliktních situací
- b) Rozeznat a pojmenovat shodná a odlišná stanoviska zúčastněných stran (daná odlišnými hodnotovými systémy či zájmy) a vytvořit neutrální prostředí pro vzájemné naslouchání stran v konfliktu, vyrovnat situaci mocensky znevýhodněné strany konfliktu
- c) Použít komunikační techniky prevence konfliktu a konstruktivní komunikace mezi stranami v konfliktu vedoucí k vzájemnému uznání a lepšímu soužití, k nalezení oboustranně přijatelného řešení, práce s emocemi během konfliktu
- d) Naplánovat komunitní aktivitu na podporu přátelského soužití mezi migranty a majoritou, napsat program aktivity

5. Sítování a spolupráce s dalšími odborníky v oblasti integrace a participace migrantů ve společnosti

Kritéria hodnocení:

- a) Orientovat se v síti relevantních institucí státního a nevládního sektoru a samosprávy a vyhodnotit, které subjekty jsou adekvátní k řešení klientovy situace
- b) Zmapovat možnosti klientů a jejich rodin/komunit v oblasti navazování vazeb se svým sociálním okolím (včetně veřejných institucí)
- c) Motivovat klienty – migranty k aktivizaci, obhajobě práv a zájmů a aktivní odpovědné účasti na životě v komunitě a celé společnosti

6. Orientace v hodnotovém kontextu interkulturní práce

Kritéria hodnocení:

- a) Orientovat se v základních dokumentech tematizujících lidská práva, reflektovat lidská práva v interkulturních kontextech
- b) Uvést etické kodexy sociálních pracovníků, komunitních tlumočnicků, interkulturních pracovníků a aplikovat je v praxi
- c) Použít principy kulturně kompetentní interkulturní práce (zplnomocňování a obhajoba práv znevýhodněných, reflexe a uznání kulturní diverzity, podpora sociální spravedlnosti, práce se stereotypy, neutralita, nestrannost aj.) a zaujmout opatření vedoucí k rovnému přístupu k právům
- d) Reflektovat vlastní východiska (včetně vlastního sociokulturního zázemí), která ovlivňují působení interkulturních pracovníků
- e) Analyzovat a pojmenovat možnosti a limity působení interkulturního pracovníka (role a hranice interkulturního pracovníka, vztah k sobě, ke klientům, ke společnosti), vysvětlit pojem profesionalita v kontextu interkulturní práce.

7.4.2 Přístupy v interkulturní práci

V rámci interkulturní práce je možno akcentovat různé přístupy a cíle intervence. Z dosavadních zkušeností v ČR a poznatků analýzy v zahraničí vyvozujeme tři hlavní přístupy.

a) Asistence a tlumočení ve veřejných institucích - „poradenská interkulturní práce“

Interkulturní pracovník působí coby odborník na určitou problematiku, např. legislativu vztahenou na pobyt cizince na území ČR, zdravotnictví, systém školství atd. a nabízí klientům základní poradenství v dané oblasti, doprovod do institucí, kde působí v roli tlumočnicka a vyjednavče a asistenta. Jeho přístup je neutrální a nestranný. Snaží se napomoci v komunikaci oběma stranám. Tento přístup je zejména rozvíjen nevládními organizacemi v rámci asistenčních služeb na odděleních pobytu cizinců MVČR. V rámci tohoto přístupu interkulturní pracovník může být zaměstnán jak nevládním sektorem, tak samosprávou či státní správou.²⁰⁰

²⁰⁰ Příkladem je portugalská státní organizace ACIDI, která zaměstnává sociokulturní mediátory prostřednictvím nevládních organizací. Uzavírají trojstrannou smlouvu, kdy zaměstnavatelem mediátora je nevládní organizace, ale mediátor práci vykonává na pracovišti ACIDI. V tomto modelu mohou být interkulturní pracovníci zaměstnáni na obecních úřadech, úřadech práce, nemocnicích, školách atd.

b) Obhajoba práv znevýhodněných migrantů, boj proti strukturální diskriminaci- „radikální interkulturní práce“²⁰¹

Interkulturní pracovník stojí na straně znevýhodněných či sociálně vyloučených migrantů a svoji práci zaměřuje nejen na pomoc jednotlivci, ale usiluje o změnu systému. Bojuje proti strukturální diskriminaci a mocenskému znevýhodnění určitých skupin lidí. Ideologickou inspirací radikálních sociálních přístupů bývá dílo a činnost Paola Freira a jeho pedagogika osvobození.²⁰² Jedná se o aktivistickou formu výkonu interkulturní práce, kterou lze vykonávat v rámci nezávislých nevládních organizací či dobrovolných iniciativ a platform. Tento přístup neustále reflektuje fakt, že migranti nejenom v době krize často zastávají roli

²⁰¹ Tento přístup manifestuje např. portugalská nevládní organizace SOLIM (*Solidariedade Imigrante*) v Portugalsku, kde neexistuje koncept klient vs. profesionál. Všichni migranti, kteří do SOLIMu přijdou, se mohou stát členy a organizace neustále pořádá demonstrace, protestní akce, jedná s politiky v oblasti práv migrantů zejména těch v nelegálním postavení a obecně v oblasti migrační politiky a legislativy. V ČR tento radikální a aktivistický přístup interkulturní práce je zatím v plenkách a spočívá zejména v občasně účasti interkulturních pracovníků na demonstracích a informování migrantů o jejich právech.

²⁰² Paulo Freire (1921-1997) byl brazilský pedagog, jehož teorie pedagogiky osvobození měla rozsáhlý a rozmanitý vliv. Jeho nejznámější kniha *Pedagogika utlačovaných* (1972) je hojně čtena, diskutována a ceněna pedagogy, kteří se zajímají o způsoby, jimiž vzdělání může pomoci posílit a osvobodit studenty utlačované politickými, hospodářskými, sociálními nebo ideologickými mocenskými strukturami. Freire rozvinul své myšlenky o moci vzdělání, aby pomohl osvobodit utlačované vrstvy lidí, když pracoval pro program gramotnosti dospělých mezi brazilskými rolníky a továrními dělníky. Po několika málo letech své práce byl navzdory výrazným úspěchům při výuce dospělých zatčen brazilskou vojenskou vládou a uvězněn za myšlenky a akce, jež byly považovány za nebezpečné. Po sedmdesáti dnech strávených ve vězení byl propuštěn a požádán, aby opustil zemi. Žil v Bolívii, Chile, v Massachusetts (kde vyučoval na Harvardově univerzitě) a ve Švýcarsku. V osmdesátých letech se vrátil do Brazílie. V roce 1985 se stal ministrem školství. V roce 1986 obdržel Cenu UNESCO za vzdělávání. Freire věřil, že je nezbytné „napřed přečíst svět, než začneme číst slova“. Jeho přístup ke vzdělání v gramotnosti kladl důraz na politické, sociální a ekonomické kontexty životů jeho studentů. Ve své práci se snažil svým studentům pomoci porozumět silám ovlivňujícím jejich životy, aby nad nimi mohli začít sami získávat moc, která by jim naopak pomohla jejich svět změnit. Jelikož sám vyrostl v chudobě, rozuměl „kultuře ticha“, v níž žijí hospodářsky marginalizovaní lidé – jejich nepřekonatelné vzdálenosti od míst mocných, jejich neschopnosti ozvat se svým hlasem v kulturním prostředí –, a chápal, že právě toto ticho je třeba překonat, aby se jeho studenti stali aktivní složkou svého světa. Systém vzdělání však obvykle tuto „kulturu ticha“ podporoval a povzbuzoval, protože školy až příliš často slouží potřebám nespravedlivé společnosti namísto potřebám utlačovaných studentů. Zájmem utlačovatelů je skutečně „proměna vědomí utlačovaných, nikoli situace, která je utlačuje“, neboť čím více se podaří přimět utlačované k přizpůsobení se situaci, tím snadněji je lze ovládat. K dosažení tohoto cíle utlačovatelé využívají tradiční koncept vzdělání ve spojení s paternalistickým společenským zřízením, v jehož rámci dostávají utlačovaní eufemistické označení „příjemců sociálních dávek“. Je s nimi zacházeno jako s jednotlivými případy, jako s lidmi na okraji, kteří představují odchylku od obvyklého uspořádání „dobré, spořádané a spravedlivé“ společnosti. Utlačovaní jsou pokládáni za patologickou výjimku zdravé společnosti, která tudíž musí přizpůsobit tyto „neschopné a líné“ jedince ke své podobě, a to tím, že změní jejich mentalitu. Tito lidé na okraji musí být „integrováni“, „zahrnuti“ do zdravé společnosti, kterou „opustili“. Pravdou však je, že utlačovaní nejsou „na okraji“, nejsou to lidé žijící „vně“ společnosti. Odjakživa jsou „uvnitř“ – uvnitř struktury, která z nich činí „bytosti pro druhé“. Řešením není „integrovat“ je do struktur útlaku, nýbrž transformovat tuto strukturu, aby se mohli stát „bytostmi pro sebe“. Taková proměna by pochopitelně těžce narušila záměry utlačovatelů; odtud tedy pramení jejich využívání tradičního konceptu vzdělání, aby zabránili hrozbě studentského sebeuvědomění. Úkolem sociálního pracovníka je pomoci klientům, aby mohli být sociálními aktéry, kteří jednají ve svobodné odpovědnosti za sebe a ostatní. Svoboda a odpovědnost jsou podle Freira sociálními hodnotami a mají třídní charakter. Proces sociální práce má klientovi (skupině) pomoci se osvobodit od nadvlády mocných, aby mohli nabýt moci nad vlastními životy. Zmocnění je důsledkem pedagogiky osvobození. Moc však nemá být předávána (učitelem, sociálním pracovníkem), ale vytvářena v rámci praxe, do které jsou studenti, klienti zapojeni. V konceptu zmocnění se zdůrazňuje význam skupiny, nikoliv individua. Srov. Navrátil, P. *Teorie a metody sociální práce*. s. 144-148

obětních beránek a je potřeba být bdělý a aktivně vystupovat proti diskriminaci systémem či majoritou. Alarmující je současný odmítavý přístup mnohých států k uprchlíkům ze Sýrie, severní Afriky a obecně absence solidarity světa blahobytu se světem utrpení a bídy na politické úrovni.

c) Podpora migrantů a majority v rámci sousedského soužití a v rámci komunity na místní úrovni - „komunitní interkulturní práce“²⁰³

Komunitní interkulturní práce se orientuje na práci s komunitou²⁰⁴ lidí, kteří žijí společně, obývají stejný prostor (dům, čtvrť, obec) a jsou tam zastoupeny osoby migrantského původu, nebo tvoří migrantskou komunitu, která sdílí obdobné zájmy a cíle.²⁰⁵ Komunitní práce vychází z přesvědčení, že společenství může být zdrojem podpory pro jednotlivce a silným nástrojem pro pozitivní změny světa, ve kterém žijeme.²⁰⁶ Interkulturní pracovníci mohou (ale nemusí) být členy dané komunity, tj. žít ve stejné čtvrti, mít dobré vztahy se sousedy a mít velmi dobře zmapovanou situaci lidí, kteří tam žijí. Důležité je, aby měli důvěru lidí a byli schopni spojovat lidi různých zájmů a postojů.

7.5 Perspektivy uznání profese interkulturní pracovník

Interkulturní práce jako svébytná disciplína či profese existuje v současnosti na úrovni projektových aktivit nevládních organizací. Jedná se o průkopnickou fázi etablování profese, která doposud nemá oporu v legislativě či studijním oboru na střední a vysoké škole, či

²⁰³ V České republice se komunitní práci teprve učíme. Souvisí to i s dědictvím komunismu, které zanechalo v lidech nechuť a ostražitost vůči společným činnostem. Publikace, které se věnují komunitní práci, se zaměřují zejména na kontext sociálního vyloučení Romů v České republice. Inspirativní tituly jsou tyto: Havrdová, Z., Kosová, J., Svobodová, J., Vomlelová, A. Mít život ve svých rukou. O oblastech a postupech práce komunitního pracovníka ve vyloučených lokalitách. Český západ, o.s., FHS UK, 2013. Dostupné na: http://cesky-zapad.cz/files/download/Mit_zivot_ve_svych_rukou2_metodika_final.pdf; Schuringa, L. 2007. Komunitní práce a inkluze Romů. Ostrava: Radovan Goj. Baštecká, B. a kol. Psychosociální krizová spolupráce. Praha: Grada, 2013.

²⁰⁴ V českém prostředí se používá termín „migrantská komunita“ často pro označení skupiny migrantů stejné státní příslušnosti bez faktické existence vazeb mezi nimi. V naší práci za komunitu označujeme pouze skupinu lidí, mezi kterými jsou pevnější vazby a sdílí společné zájmy.

²⁰⁵ V západních zemích EU je komunitní práce na sousedské úrovni velmi rozšířená a vzhledem k tomu, že v některých čtvrtích velkých měst lidé s migrantským původem tvoří většinu populace, má přirozeně interkulturní charakter. V ČR začínají vznikat komunitní centra pro migranty a českou veřejnost, ale doposud se nepodařilo činnosti těchto center plně zasadit do lokality, kde působí. Za příklad komunitní interkulturní práce orientované na zájmovou komunitu migrantů můžeme uvést komunitu Kurdů v Berlíně, která usiluje o zachování své kultury a jazyku v Spolku rodičů z Kurdistanu Yekmal, kterou autorka navštívila v roce 2014, v českém prostředí bychom náznaky komunitní práce mohli spatřit v činnosti migrantských spolků, které se věnují pomoci svým krajanům.

²⁰⁶ Inspirativní knihou o přínosu života v komunitách je kniha PECKA M.S.. V jiném rytmu. Vytváření komunit. Praha: Votobia, 1995.

kontinuálně realizovaném akreditovaném vzdělávacím kurzu. Průkopnická fáze s sebou nese spoustu otazníků a nejasností.

Pro společenské uznání činnosti interkulturních pracovníků je nezbytné, aby tato profese byla oficiálně uznaná a definovaná. V roce 2014 se podařilo ve spolupráci s MPSV tuto novou profesi zařadit do Národní soustavy kvalifikací²⁰⁷ a Národní soustavy povolání²⁰⁸. Zařazení profese do Národní soustavy kvalifikací umožňuje zájemcům o výkon profese vykonat zkoušku a získat osvědčení o získání profesní kvalifikace interkulturní pracovník. Zkoušející jsou osoby akreditované MPSV a zkouška je zpoplatněná. NSK je alternativou formálního vzdělávání pro profese, které nově vznikají a formální vzdělávání pro danou profesi na středoškolské či vysokoškolské úrovni neexistuje, či je určena pro profesionály, kteří potřebují osvědčení o kvalifikaci, neabsolvovali formální vzdělávání, ale mají zkušenost z praxe. Zařazení profese interkulturní pracovník do Národní soustavy povolání umožnilo vydefinovat profesní profil – kvalifikační požadavky, pracovní činnosti, tvrdé a měkké kompetence. Současně začlenění profese do katalogu povolání slouží coby výrazný osvětový a propagační nástroj profese na pracovním trhu a mezi potenciálními zaměstnavateli.

Vznik nové profese s sebou nutně nese požadavek na vytvoření vzdělávacího programu šitého na míru. InBáze, o.s. realizovala v letech 2013 - 2014 kvalifikační kurz v režimu pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na poradenství a asistenci migrantům (číslo akreditace: 2013/1349 – PK) podle Zákona č.108/2006 Sb. o sociálních službách. Nositelem akreditace je Vzdělávací středisko CARITAS – Vyšší odborná školy sociální v Olomouci, jež

²⁰⁷ Národní soustava kvalifikací (NSK) je průběžně budovaný, státem podporovaný a občany i zaměstnavateli využitelný registr profesních kvalifikací existujících na pracovním trhu v ČR. Umožňuje zájemcům získat celostátně uznávané osvědčení o jejich profesní kvalifikaci, aniž by museli zasednout do školních lavic. Rozvoj a implementaci Národní soustavy kvalifikací zajišťuje do roku 2015 stejnojmenný projekt MŠMT financovaný Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR. Řešitelem projektu je Národní ústav pro vzdělávání. NSK je legislativně zakotvena zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání). Obsahuje kvalifikace (kvalifikační standardy) seskupené do jednotlivých úrovní. Je společným systémovým rámcem pro počáteční i další vzdělávání a pro uznávání výsledků učení. Umožňuje srovnávání kvalifikací uznávaných v České republice s kvalifikacemi uznávanými v jiných evropských státech. Je mostem mezi vzděláváním a sférou výkonu práce. Podrobné informace naleznete na <http://www.narodnikvalifikace.cz/>

²⁰⁸ Národní soustava povolání (NSP) je otevřená a všem dostupná databáze povolání, monitorující požadavky trhu práce zastoupeným zaměstnavateli sdruženými v sektorových radách. Společně s Národní soustavou kvalifikací (NSK) přináší důležité informace o kvalifikačních požadavcích, které se následně promítnou do všech úrovní vzdělávání. NSP se stává významným zdrojem informací pro oblasti lidských zdrojů a profesního vzdělávání ve všech jeho stupních, významně posiluje roli zaměstnavatelů v těchto oblastech a stává se základnou pro budoucí mobilitu a flexibilitu na trhu práce v kontextu celé Evropské unie. Veřejná zakázka Národní soustava povolání II je realizována v rámci projektu Ministerstva práce a sociálních věcí, který je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky. Realizátorem veřejné zakázky je konsorcium, jehož členy jsou Svaz průmyslu a dopravy České republiky, Hospodářská komora České republiky, TREXIMA, spol. s r. o.. Více informací naleznete na www.nsp.cz

je renomovanou vzdělávací institucí na poli pomáhajících profesí v České republice. Další specializované vzdělávání realizovala zejména nevládní organizace Klub Hanoi.

7.5.1 Svěbytnost profese interkulturní pracovník

Svěbytnost a autonomie interkulturní práce v ČR je nyní prověřována a testována. Zkušenost zemí EU s delší migrační historií potvrzuje její potřebnost a legitimuje také její autonomii. Profesionalitu interkulturních pracovníků definují zejména následující atributy²⁰⁹:

Vzdělání	Znalosti, schopnosti a postoje, které vyžaduje interkulturní práce z oblasti imigrace a interkulturality, interkulturní komunikace, socio-kulturní tlumočení, vyjednávání pro prevenci a řešení kulturních konfliktů; formální vzdělání minimálně na středoškolské úrovni s maturitou
Národnost/kultura	Přednostně jsou to, ne však bezpodmínečně, členové skupin, jejichž situace se řeší (migranti)
Zkušenost	Zejména v oblasti sociální angažovanosti
Jazyk	Znalost jazyka majoritní společnosti a migrantské komunity, kde/pro kterou pracují.
Prostředí, kde působí	Různorodé (zejména veřejné instituce), s tendencí ke specializaci (např. oddělení pobytu cizinců, školy, nemocnice)
Osobní dráha	Hlavní charakteristika je život v interkulturalitě, tedy práce v prostředí se dvěma či více kulturními kódy a hledání kompromisu a společných cílů
Osobnost	Flexibilita, emocionální rovnováha, humor a schopnost navazovat dobré mezilidské vztahy, začlenit se i schopnost být nestranný, vzdálit se

²⁰⁹ Ve vydefinování profesionality autorka vychází zejména z myšlenek Carlose Giméneze Romero, které představil ve svém příspěvku na přednášce v Praze 26.5. 2014.

V současnosti je nutné, aby vzdělavatelé a vykonavatelé sociální práce kriticky analyzovali nastavení profese interkulturních pracovníků, komparovali praxi v ČR se zkušenostmi v zahraničí a vedli diskusi s co nejširším okruhem odborníků, politiků a veřejností o dalším směřování profese.

7.6 Realizované projekty v oblasti vzdělávání a zaměstnávání interkulturních pracovníků a komunitních tlumočnicků

V této kapitole je představena reprezentativní většina projektů, které v ČR byly do konce roku 2014 realizovány v oblasti interkulturní asistence, interkulturní práce a komunitního tlumočení.²¹⁰

Byly mapovány všechny projekty nevládních a vzdělávacích organizací, které se zabývaly vzděláváním v oblasti interkulturní práce/asistence a komunitního tlumočení a zaměstnáváním v oblasti interkulturní práce. Projektové pozice byly označovány následujícími názvy – interkulturní asistent, interkulturní pracovník, sociokulturní mediátor, integrační pracovník a komunitní tlumočnick. Jednotící charakteristikou všech jmenovaných pozic je, že je v konávali primárně migranti a byly zaměřené na zprostředkování komunikace a poradenství mezi migranty a veřejnými institucemi.

Mezi organizace, které realizovaly tyto projekty, patří:

Nevládní organizace: InBáze, o.s. , VOLONTÉ CZECH, o.p.s., Klub Hanoi", META – Sdružení pro příležitosti mladých migrantů, Poradna pro integraci (PPI), Integrační centrum Praha (ICP), Charita ČR, MOST PRO, Diecézní Charita Hradec Králové (DCH), VOLONTÉ CZECH, o.p.s..

Mezivládní organizace: Mezinárodní organizace pro migraci (IOM Prague).

Samospráva: Jihomoravský kraj

Státní správa: Správa uprchlických zařízení MV ČR (SUZ MVČR).

²¹⁰ Mapování proběhlo v rámci projektu Formování profese sociokulturní mediátor – inspirace portugalským modelem v roce 2014. Hlavní zásluha patří Mgr. Nguy Giang Linh, která je autorkou těchto přehledů.

Vzdělávací instituce: Ústav translatologie Filozofická Fakulta Univerzity Karlovy (UTRL FFUK)

Komerční subjekt: Old School (jazyková škola).

Přehled realizovaných projektů do roku 2014 v oblasti vzdělávání

Organizace		Název projektu				Číslo projektu	
Počet hodin	Jazyk ²¹¹	Akreditace	Rok	Místo	Financování ²¹²	Poznámky	Počet studentů / absolventů
Klub Hanoi		projekt Vznik širší sítě česko-vietnamských asistentů				CZ.2.17/2.1.00/35135	
150	viet	MŠMT	2013-2014	Praha	OPPA	Školení integračních asistentů	29/25
Klub Hanoi		projekt Vznik širší sítě česko-vietnamských asistentů v Karlovarském kraji				CZ.1.04/3.3.05/96.00060	
150	viet	MŠMT	2013-2014	Karlovy Vary, Cheb	OPLZZ	Školení integračních asistentů	30/20
Klub Hanoi		projekt Informační servis pro vietnamské migranty v ČR (Better Information for Better Migration) Školení česko-vietnamských interkulturních asistentů				BCEER B04010/2010	
150	viet	MŠMT	2011-2012	Úst. Kraj Praha	Nadace OSF Praha	Školení integračních asistentů	10/6
PPI		Kurz interkulturní asistence					
150	viet ru	MŠMT	2013	Chomutov	EIF 2012-24	Školení IA	12/7
Klub Hanoi		projekt Integrační vzdělávání vietnamských migrantů kurz Vietnamsko-české setkávání				CZ.2.17/2.1.00/ 31727	
1 rok	viet	MŠMT	2007-2010	Praha	OPPA	Školení interkulturních lektorů a poradců	24/11
Klub Hanoi		Vytvoření sítě česko-vietnamských interkulturních asistentů v ČR – Karlovy Vary, Cheb				EIF 12-45	
150	viet	MŠMT	2012	Karlovy Vary, Cheb	EIF	Školení interkulturních lektorů a poradců	11/10
META ÚTRL FF UK		projekt Sociální tlumočení ve styku s cizinci					
84	mon ru viet	žádná	2011	Praha	MPSV ČR	Školení komunitních tlumočnicků	7/13 (4 viet, 4 mon, 5 ru)
Old School		Sociální tlumočení ve styku s cizinci					
84	bg ro	žádná	2012	Praha	MPSV ČR	Školení komunitních tlumočnicků	

²¹¹ Zkratky pro jazyky jsou následující: ar(arabština), arm (arménština), bg (bulharština), čin (čínština), eng (angličtina), es (španělština), gruz (gruzínština), kaz (kazaština), kor (korejština), mon (mongolština), pt (portugalština), ro (rumunština), ru (ruština), ukr (ukrajinština), uzb (uzbečtina), viet (vietnamština).

²¹² Zkratky pro dotační programy jsou: EIF (Evropský integrační fond pro státní příslušníky třetích zemí), ENF (Evropský návratový fond), MŠMT (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy), OPLZZ (Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost), OPVK (Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost), OPPI (Operační program Praha – Adaptabilita), Nadace OSF (Nadace Open Society Fund).

META ÚTRL FF UK		projekt Cizinci jako komunitní tlumočníci kurz Komunitní tlumočení ve styku s cizinci a menšinami				CZ.1.04/2.1.01/74.00119	
48	ukr ru ar viet mon es	MŠMT	2012-2013	KV kraj, HK kraj, Praha	OPLZZ	Školení komunitních tlumočnicků	/22
InBáze, o.s.		projekt Formování profese interkulturní pracovník - inspirace portugalským modelem Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na poradenství a asistenci migrantům				cz.1.04/5.1.01/77.00416	
250	eng ar čin mon ru viet	MPSV	2012-2014	Praha+ celá ČR	OPLZZ	Školení interkulturních pracovníků	30/17
ÚTRL FF UK		Rekvalifikační kurz pro odbornou veřejnost Komunitní tlumočení ve styku s cizinci a menšinami					
90-120	eng mon es	MŠMT	2008	Praha	MŠMT ČR	Školení komunitních tlumočnicků	
Meta ÚTRL FF UK		projekt Komunitní tlumočníci ve víru integrace kurz Komunitní tlumočení I					
letní semestr	en es ru +	MŠMT	2014	Praha	EIF	Školení komunitních tlumočnicků	16/
ÚTRL FF UK		magisterský studijní obor Tlumočnictví povinně volitelné předměty: Komunitní tlumočení I. Komunitní tlumočení II. Odborná tlumočnická praxe pro neziskové organizace (30 dní)					
semestr	eng es ru	MŠMT	od 2011-2012			Školení komunitních tlumočnicků	/cca. 30

Přehled realizovaných projektů do roku 2014 v oblasti zaměstnávání

Organizace	Název projektu (číslo projektu)					
Pozice	Jazyk	Rok zač.	Období	Místo	Financování	Počet a výše úvazku
InBáze, o.s.						
terénní pracovník	ar mon ru viet eng	2011	01/2011-06/2012	Praha	EIF 2010-11 (MV ČR)	4 x 0,5
InBáze, o.s.						
kulturní mediátor, sociální tlumočník	ar mon ru viet eng	2012	01/2012-06/2013	Praha	EIF 2011-31 (MV ČR)	4 x (0,5 + 0,7 + 1,0 + 1,0) + DPP
InBáze, o.s.						
sociokulturní mediátor	ar mon ru viet eng fr	2013	01/2013-06/2014	Praha	EIF 2012-13 (MV ČR)	5 x (0,5 + 0,6 + 0,8 + 1,2 + 0,6)

InBáze, o.s.	Asistenční služby pro migranty InBáze IV					
interkulturní pracovník	ar mon ru viet eng fr	2014	01/2014- 06/2015	Praha	EIF 2013-22 (MV ČR)	5 x (0,7 + 0,8 + 0,8 + 1,2 + 0,6)
VOLONTÉ CZECH, o.p.s. Klub Hanoi	Vznik širší sítě česko-vietnamských asistentů (CZ.2.17/2.1.00/35135)					
interkulturní asistent	viet	2013	3/2013- 6/2014	Praha	OPPA	12 os. na 0,2-0,5 + 12 os. na 0,25-1
Klub Hanoi	Vznik širší sítě česko-vietnamských asistentů v Karlovarském kraji (CZ.1.04/3.3.05/96.00060)					
interkulturní asistent	viet	2013	2013- 2014	KV kraj: Karlovy Vary Cheb	OPLZZ	10 os. na 0,2-0,4 a 10 os. na 0,5
Klub Hanoi	projekt Informační servis pro vietnamské migranty v ČR / Better Information for Better Migration (BCEER B04010/2010)					
interkulturní asistent	viet	2011	2011- 2012	Úst. kraj Praha	Nadace OSF Praha	1 x 0,5
InBIT Česká republika s.r.o. Klub Hanoi	Integrační vzdělávání vietnamských migrantů v Praze (CZ.2.17/2.1.00/ 31727)					
interkulturní asistent	viet	2006	2006- 2010	Praha	OPPA	práce na DPP v poradně 8 os.
Klub Hanoi	Vytvoření sítě česko-vietnamských interkulturních asistentů v ČR – Karlovy Vary, Cheb					
interkulturní asistent	viet	2012		Karlovy Vary, Cheb	EIF 2012-45	2 os. na část. úvazek
Klub Hanoi	Vzdělání a multiplikace sítě trenérů odborného vzdělávání ve VSR					
koordinátor projektu zároveň interkulturní pracovník, tlumočník	viet	2011	2011- 2013	Vietnam	Projekt je financován z dotace ze státního rozpočtu ČR, partnery projektu jsou Ministerstvo práce, vědeckých invalidů a sociálních věcí VSR a Vietnamsko-australské centrum vzdělávání VIETCARE.	1 os. na 0,75, další 3 os. na DPP
Klub Hanoi	Podpora a zařazení vietnamských imigrantů na trh práce profesním vzděláváním (CZ.1.04/3.3.05/75.00005)					
tlumočníci	viet	2012		Praha	OPLZZ	4 os. na DPP či faktura
Klub Hanoi	Profesionalizace odborného interkulturního česko-vietnamského týmu občanského sdružení Klubu Hanoi (CZ.2.17/2.1.00/36120)					
lektori a tlumočníci, interkulturní mediátoři	vi	2013	07/2013- 12/2014	Praha	OPPA	8 os. na DPP či faktura
META	Cizinci jako komunitní tlumočníci (CZ.1.04/2.1.01/74.00119)					
komunitní tlumočník	ukr ru ar viet mon es	2012	07/2012- 12/2013	KV kraj, HK kraj, Praha	OPLZZ	16 os.

PPI	Centrum na podporu integrace cizinců v Ústeckém kraji					
komunitní tlumočník	viet	2011		Ústecký kraj		smlouva o dílo
PPI	Centrum na podporu integrace cizinců v Ústeckém kraji					
komunitní tlumočník	viet	2012		Ústecký kraj	EIF 2011-45	smlouva o dílo
PPI	Centrum na podporu integrace cizinců v Ústeckém kraji					
interkulturní asistent	viet	2013		Ústecký kraj	EIF 2012-24	5 x 0,5
PPI	Centrum na podporu integrace cizinců v Ústeckém kraji					
interkulturní asistent	viet	2014		Ústecký kraj	EIF 2013-26	4 x 0,5
ICP	Integrační centrum Praha III					
integrační pracovník, interkulturní pracovník pro vietnamskou a rusko/ukrajinskou komunitu, sociokulturní mediátor, recepční, tlumočník	es arm ru ukr eng mon ar viet	2014	04/2014-03/2015	Praha	EIF 2013-10	8x0,5 + DPP
ICP	Integrační centrum Praha II					
integrační pracovník, recepční, tlumočník, sociokulturní mediátor	es arm ru ukr eng mon ar viet	2013	04/2013-03/2014	Praha	EIF 2012-14	3x1,0+5x0,5 + DPP
ICP	Integrační centrum Praha					
sociokulturní mediátor, recepční, integrační pracovník, vedoucí pobočky, tlumočník	es arm ru ukr eng mon ar viet	2012	04/2012-03/2013	Praha	EIF 2011-04	5x1,0 + DPP
Charita ČR	Asistenční infolinka ve vietnamském a mongolském jazyce					
operátor/ka mongolské linky operátor/ka vietnamské linky	mon viet	2014	1.1.2014 - 31.12.2014	Praha, dostupnost v celé ČR	EIF 2013-29 70 % projekt MV Integrace cizinců, 30 % Tříkrálová sbírka CHČR	DPP: 2 x 0,1 + 3 x 0,15
Charita ČR	Asistenční telefonická linka ve vietnamském a mongolském jazyce					
operátor/ka mongolské linky operátor/ka vietnamské linky	mon viet	2013	1.1.2013-31.12.2013	Praha, dostupnost v celé ČR	EIF 2012-4 70 % projekt MV Integrace cizinců, 30 % Tříkrálová sbírka CHČR	DPP: 2 x 0,1 + 2 x 0,1
Charita ČR	Asistenční telefonická linka ve vietnamském a mongolském jazyce					
operátor/ka mongolské linky operátor/ka vietnamské linky	mon viet	2012	5.2012-12.2012	Praha, dostupnost v celé ČR	70 % projekt MV Integrace cizinců, 30 % Tříkrálová sbírka CHČR	DPP: 2 x 0,1 + 2 x 0,2
Charita ČR	Mongolská infolinka					
operátor/ka mongolské linky	mon	2011	9.2011 - 4. 2012	Praha, dostupnost v celé ČR	100 % Tříkrálová sbírka CHČR	DPP: 2 x 0,1
Charita ČR	Mongolská infolinka					
operátor/ka mongolské linky	mon	2008	2. 2008 - 8. 2011	Praha, dostupnost v celé ČR	MPSV, SUZ, CHČR	DPP/D PČ: 2-3 x 0,1

MOST PRO	Multiklub pod mostem (CZ.1.07./1.2.29/02.0007)					
asistence	mon ru	2013		Pardubický kraj	OP VK	2 x 0,5 + DPP
MOST PRO	Informační středisko pro cizince					
pracovník v sociálních službách, tlumočník	mon ru viet	2010		Pardubický kraj	MV, Pardubický kraj, , Město Pardubice	1 x 0,3 + 3-4x DPP
DCH Hradec Králové	Poskytování asistenčních služeb cizincům ze třetích zemí					
komunitní tlumočník	ru ukr	2011		Královéhradecký kraj	EIF 2010-20	DPP
DCH Hradec Králové	Poskytování asistenčních služeb cizincům ze třetích zemí					
komunitní tlumočník	ru ukr	2012		Královéhradecký kraj	EIF 2011-21	DPP
DCH Hradec Králové	Integrační centrum pro cizince					
komunitní tlumočník	ru ukr	2013		Královéhradecký kraj	EIF 2012-03	DPP
DCH Hradec Králové	Integrační centrum pro cizince					
integrační pracovník	ru ukr	2014	1.2014- 3.2015	Královéhradecký kraj	EIF 2013-11	1 x 1,0
Jihomoravský kraj	Jihomoravské regionální centrum na podporu integrace cizinců 2009					
asistentka vedoucí se zaměřením na komunikaci s cílovou skupinou	ru ukr	2009		JM kraj (Brno, Blansko)		1 x 0,5
Jihomoravský kraj	Jihomoravské regionální centrum na podporu integrace cizinců 2010					
asistentka vedoucí se zaměřením na komunikaci s cílovou skupinou	ru ukr	2010		JM kraj (Brno, Blansko)	EIF 2009-01	
Jihomoravský kraj	Jihomoravské regionální centrum na podporu integrace cizinců 2011					
asistentka vedoucí se zaměřením na komunikaci s cílovou skupinou	ru ukr	2011		JM kraj (Brno, Blansko)	EIF 2010-31	
Jihomoravský kraj	Jihomoravské regionální centrum na podporu integrace cizinců 2012					
asistentka vedoucí se zaměřením na komunikaci s cílovou skupinou	ru ukr	2012		JM kraj (Brno, Blansko)	EIF 2011-02	
Jihomoravský kraj	Jihomoravské regionální centrum na podporu integrace cizinců 2013					
integrační pracovník	ru ukr mon	2013		JM kraj (Brno, Blansko)	EIF 2012-02	
Jihomoravský kraj	Jihomoravské regionální centrum na podporu integrace cizinců 2014					
integrační pracovník	ru ukr mon	2014	1.2014- 2.2015	JM kraj (Brno, Blansko)	EIF 2013-07	2 x 0,5
SUZ MV	Provoz Center na podporu integrace cizinců VII					
integrační pracovník - podílí se na zajištění asistenčních služeb pro cizince, sociálního tlumočení, nebo osvětových společenských aktivit zaměřených na majoritní společnost	viet 9x ukr 5x ru 5x mon 3x čin 1x pt, lingala- 1x es-1x uzb 1x kaz 1x	2013	2013	Jihočeský, Karlovarský, Liberecký, Olomoucký, Moravskoslezský, Pardubický, Plzeňský, Zlínský kraj a Kraj Vysočina	EIF 2012-06	27 x DPP

SUZ MV	Provoz Center na podporu integrace cizinců VIII					
integrační pracovník - podílí se na zajištění asistenčních služeb pro cizince, sociálního tlumočení, nebo osvětových společenských aktivit zaměřených na majoritní společnost	viet 7x ukr 7x ru 3x mon 1x čin 2x pt, lingala 1x es- 1x uzb 1x kaz 1x gruz. 1x kor 1x	2014	2 0 1 4	Jihočeský, Karlovarský, Liberecký, Olomoucký, Moravskoslezský, Pardubický, Plzeňský, Zlínský kraj a Kraj Vysočina	EIF 2013-30	26 x DPP
IOM Prague	Doma v ČR - konzultace, informování a přímá asistence občanům třetích zemí v jejich jazyce					
tlumočník, asistence	mon	2009	2009- 2012	Praha	MVČR EIF ENF	DPP
IOM Prague	Doma v ČR - konzultace, informování a přímá asistence občanům třetích zemí v jejich jazyce					
konzultant	mon viet	2013	1.11.2013- 28.2.2014	Praha, dostupnost v celé ČR	ENF 2012	Konzu ltant. sml. 2 x 0,5
IOM Prague	Doma v ČR - konzultace, informování a přímá asistence občanům třetích zemí v jejich jazyce					
konzultant	mon viet	2014	1.3.2014- 28.3.2015	Praha, dostupnost v celé ČR	ENF 2013	Konzu lt sml. 2 x 0,5

8 ZÁVĚR

Legitimita či potřeba profese interkulturní pracovník je postavena na sociodemografických faktech, tj. přibývajícím počtu migrantů v ČR, kteří se zde trvale usazují, trendech integrační politiky EU na lokální úrovni a dobré zkušenosti se zapojováním migrantů do mediačních, asistenčních a tlumočnických služeb nevládních organizací v ČR a dalších zemích EU.

Sjednocování požadavků kvalifikace, hledání možností pracovního uplatnění, označení profese je stále v procesu. Rozvoj profese může mít velký význam pro celou společnost, neboť může napomoci budování harmonických vztahů a vzájemného porozumění obyvatel ČR s různým kulturním původem. Je potřeba přijmout jako fakt, že žijeme ve věku globální ekonomie a globální závislosti, což s sebou přináší proměnu české společnosti z etnicky homogenní²¹³ na etnicky, jazykově a kulturně pluralitní. Propojování kultur, tradic je proces, který nelze zastavit, lze jej však pozitivně směřovat a ovlivňovat tak, aby nedocházelo k nárůstu xenofobie a násilí. Proces mentální transformace společnosti z pozice „my Češi/majorita a oni cizinci/minorita“ na pozice „my – obyvatelé ČR“ může být interkulturní prací pozitivně ovlivněn.

Z výše uvedených informací je patrné, že se toho již na poli interkulturní práce v ČR mnoho odehrálo. Nevládní organizace čím dál více zaměstnávají interkulturní pracovníky ve svých týmech. Roste poptávka samosprávy, škol, nemocnic atd.

V široké perspektivě v praxi mají o interkulturní pracovníky zájem téměř ve všech oblastech, kde se objevuje interkulturní kontext – ve veřejné správě, neziskové i komerční sféře. Různorodost uplatnění s sebou nese nutnost dalšího specializačního vzdělávání. Interkulturní pracovník pak pochopitelně kromě svého základního vzdělání musí nastudovat i konkrétní řešenou problematiku u svého zaměstnavatele či v dané řešené oblasti. Škála využití interkulturní práce je široká a dále se rozvíjí.

Pro etablování nové profese je dle autorky nutné pokračovat v práci na několika úrovních:

- na úrovni **systémového etablování profese** jednat s politickou reprezentací a se zástupci státní správy (MPSV, MVČR, MŠMT) a samospráv o významu profese pro celou společnost, systémovém začlenění profese a zajištění finančních prostředků pro výkon profese

²¹³ Etnická homogenizace české společnosti proběhla až po konci 2. světové války, kdy došlo k odsunu Němců a současně socialistická vláda popírala právo na existenci národnostním menšinám. Do 2. světové války byla ČR etnicky pluralitní stát.

- na úrovni **zaměstnatelnosti interkulturních pracovníků** jednat se zástupci samosprávy, veřejných institucí a nevládních organizací o jejich stabilním pracovním uplatnění

- na úrovni **zajištění profesionality** profese zajistit realizaci adekvátních vzdělávacích kurzů poskytovaných vzdělávacími institucemi, nevládními organizacemi kontinuálně

- na úrovni **zapojování migrantů a zvyšování důvěryhodnosti interkulturních pracovníků** realizovat osvětové akce ohledně významu profese mezi migranty, které povedou k vybudování důvěry migrantů ve služby interkulturních pracovníků a k nárůstu motivace o výkon profese

- na úrovni **celospolečenského uznání profese** realizovat osvětové akce a kampaně ohledně přínosu profese pro celou společnost

Autorka je osobně přesvědčena, že se jedná o velmi potřebnou profesi, která vyžaduje nejen zapálené lidi, kteří ji chtějí vykonávat, ale také příznivé politické klima, dostatek finančních zdrojů a přítomnost migrantů v ČR, tj. přívětivou imigrační politiku. Je také nutné dělat kvalitní výzkumy zaměřené na sociální situaci usazených migrantů v ČR a vztahy mezi migranty a majoritou, které zajistí solidní argumentaci pro podporu uznání profese veřejností.

9 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BARŠA, Pavel. *Politická teorie multikulturalismu*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 1999. ISBN 80-85959-47-X.

BAŠTECKÁ, Bohumila a kol.. *Psychosociální krizová spolupráce*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4195-6

BAŠTECKÁ, Bohumila, MACH, Jan a kol. *Klinická psychologie*. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0617-0 (v tisku)

BADE, Klaus J. *Evropa v pohybu. Evropské migrace dvou staletí*. Praha: Nakladatelství Lidové noviny, 2005. ISBN:80-7106-559-5

BARŠA, Pavel, BARŠOVÁ, Andrea. *Přistěhovalectví a liberální stát. Imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku*. Brno: Masarykova univerzita, 2005. ISBN: 80-210-3875-6

BERRY, John W. *Immigration, Acculturation, and Adaptation*. APPLIED PSYCHOLOGY: AN INTERNATIONAL REVIEW, 1997, roč. 46, č.1, s. 5-68

CASTLES, Stephan. Back to the future? Can Europe meet its labour needs through temporary migration? [online]. 2006. Working Paper No.1 [cit. 2015-02-10]. Dostupné z www: <<http://www.imi.ox.ac.uk/pdfs/wp/wp1-backtothefuture.pdf>>

CRUL, Maurice, SCHNEIDER, Jens, LELIE, Frans (ed.) *The European Second Generation Compared Does the Integration Context Matter?* Amsterdam: Amsterdam University Press, 2012. ISBN 978 90 8964 443 5

ČIŽINSKY, Pavel. Nelegální pobyt a zaměstnávání cizinců z pohledu českého práva. In *Neregulární pobyt cizinců v ČR. Problémy a jejich řešení*. Sborník příspěvků. Praha: Člověk v tísni, o.p.s., Multikulturní centrum Praha, Organizace pro pomoc uprchlíkům, Poradna pro uprchlíky, 2008, str. 13-17.

DOHNALOVÁ, Eva. *Úvod do sociální práce s migranty*. Olomouc: CARITAS – Vyšší odborná škola sociální Olomouc, 2012. ISBN 978-80-87623-02-2

DOHNALOVÁ, Eva. *Lidé migrující a interkulturní kompetence*, Praha: Grada, 2013, Psychosociální krizová spolupráce, s. 217-239 ISBN: 978-80-247-4195-6

DOHNALOVÁ, Eva. *Migrace a integrace v Evropské Unii a v České republice jako kontext formace profese interkulturní pracovník*, Praha: InBáze, o.s., 2014, Formování profese interkulturní pracovník/pracovnice: Zahraniční zkušenosti, praxe a vzdělávání v ČR, s.177-189, ISBN:978-80-905759-0-5

DRBOHLAV, Dušan a kol. *Migrace a (i)migranti v Česku. Kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?*. Praha: SLON, 2010. ISBN: 978-80-7419-039-1

EVROPSKÁ RADA. *Závěry rady a zástupců vlád členských států k přijetí společných základních principů politiky integrace přistěhovalců v Evropské unii*. [online]. 2004. [cit. 2015-02-10]. Dostupné z WWW:

<<http://www.mezikulturnidialog.cz/res/data/010/001245.pdf>>

EVROPSKÁ RADA. *Hague programme: strengthening freedom, security and justice in the european union*. [online]. 2004 [cit. 2015-02-10]. Dostupné z www: <

http://ec.europa.eu/home-affairs/doc_centre/docs/hague_programme_en.pdf >

EVROPSKÁ RADA. *Tampere european council 15 and 16 october 1999 presidency conclusions*. [online]. 1999. [cit. 2015-02-11]. Dostupné z WWW:

<http://www.europarl.europa.eu/summits/tam_en.htm#b>

EVROPSKÁ PARLAMENT A RADA. *Směrnice Rady a Evropského Parlamentu č. 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států*. [online]. 2004. [cit. 2015-02-13]. Dostupné z WWW:

< <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0038:CS:HTML>>

EVROPSKÁ UNIE. *Amsterdamská smlouva pozměňující smlouvu o evropské unii, smlouvy o založení evropských společenství a související akty*. [online]. 1999 [cit. 2015-02-10].

Dostupné z www: < http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/index_cs.htm>

GIMÉNEZ Romero, Carlos., La naturaleza de la mediación intercultural. *Migraciones*, 1997, no 2, s. 125-160. ISSN 1138-5774

GIRARD, René..*Obětní beránek*. Praha: NLN, 1997. ISBN 8071062553.

HANUŠ, Jiří. Lidská práva: nárok na obecnou platnost a kulturní diferenciaci. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2001, ISBN 80-859-5986-0.

Havrdová, Zuzana, Kosová, Jana, Svobodová, Jiřina, Vomlelová, Aneta. *Mít život ve svých rukou. O oblastech a postupech práce komunitního pracovníka ve vyloučených lokalitách*. Český západ, o.s., FHS UK., 2013.

HIRT, Tomáš. Multikulturalismus: uzavřená kapitola nebo aktuální politická vize? [online]. 2008. [cit. 2015-02-10]. Dostupné z www: <<http://www.multikulti.sk/dok/Multikulturalizmus-uzavrena-kapitola-nebo-aktualni-politicka-vize.doc>>

HOFSTEDE, Geert. HOFSTEDE, Gert Jan. *Kultury a organizace. Software lidské mysli. Spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde. 2007. ISBN 80-86131-70-X.

JANEBOVÁ, EVA. a kol. *Interkulturní komunikace ve škole*. Praha: Fortuna, 2010. ISBN 978-80-7373-063-5.

JANSKÁ, Eva. Druhá generace cizinců v Praze: příklad dětí z mateřských školek a jejich rodičů. *Geografie-Sborník ČGS*, 2006, roč. 111, č. 2, s. 198-214.

Kolektiv autorů. *Formování profese interkulturní pracovník/pracovnice: Zahraniční zkušenosti, praxe a vzdělávání v ČR*. Praha: InBáze, o.s., 2014, ISBN 978-80-905759-0-5.

Kolektiv autorů. *Zvýšení role neziskového sektoru v oblasti sociální integrace pracovních migrantů v České republice srovnání praxe v Portugalsku a Rakousku*. Praha: Sdružení pro integraci a migraci, 2012, ISBN 978-80-260-3541-1.

KUČERA, Libor. *Vybrané změny novely zákona o pobytu cizinců, zákona o azylu a některých dalších zákonů*. [online]. 2007. [cit. 2015-02-13]. Dostupné z WWW:

<<http://www.migraceonline.cz/cz/e-knihovna/vybrane-zmeny-novely-zakona-o-pobytu-cizincu-zakona-o-azyly-a-nekterych-dalsich-zakonu>>

KUŠNIRÁKOVÁ Tereza, ČIŽINSKÝ, Pavel. *Dvacet let české migrační politiky: liberální, restriktivní, anebo ještě jiná?*. Geografie, 2011, roč. 116 , č.4, s. 497–517.

LADSOU Jacques (ed.). *20 ans de médiation sociale et culturelle, 20 ans d'intervention auprès des habitants*. Les Actes des Rencontres. [online]. 15.10.2010. [cit. 2014-10-10].

Dostupné z WWW: <

http://www.professionbanlieue.org/c__7_25_Publication_1729__1__20_ans_de_mediation_sociale_et_culturelle_20_ans_d_intervention_aupres_des_habitants_104_p_a_telecharger.html
>

JANKŮ, Kateřina. Moderní migrace. Stěhování se zvláštním významem. *Sociální studia 1: Život v pohybu*. 2006, roč. 3, č. 13-27.

MINISTERSTVO VNITRA ČR. *Terminologický slovník Odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra ČR* [online]. 2014. [cit. 2015-02-10]. Dostupné z WWW:

<<http://www.mvcr.cz/clanek/dublinsky-system.aspx>>

MINISTERSTVO VNITRA ČR. *Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky v roce 2012* [online]. 2013. [cit. 2014-10-10]. Dostupné z WWW:

<<http://www.mvcr.cz/clanek/zprava-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace-cizincu-na-uzemi-ceske-republiky-v-roce-2012.aspx>>

MINISTERSTVO VNITRA ČR. *Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky v roce 2009*. [online]. 2010. [cit. 2015-02-13]. Dostupné z WWW:

<<http://www.mvcr.cz/clanek/zpravy-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace-cizincu-v-ceske-republice-za-roky-2001-2012.aspx>>

NAVRÁTIL, Pavel. *Romové v české společnosti: jak se nám spolu žije a jaké má naše soužití vyhlídky*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-741-8.

NAVRÁTIL, Pavel. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Marek Zeman, 2001. ISBN 80-903070-0-0.

NOVÝ, Ivan, SCHROLL-MACHL, Sylvia. *Spolupráce přes hranice kultur*. Praha: Management Press. 2005. ISBN 80-7261-121-6.

PEAVY, Vance R. *Sociodynamické poradenství – konstruktivistická perspektiva*. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance. 2013. ISBN 978-80-87335-55-0.

POŘÍZEK, Pavel. *Přístup k podání žádosti o vízum a regulace počtu podaných žádostí dostupné*. [online]. 2010. [cit. 2015-02-13]. Dostupné z WWW: <<http://www.migraceonline.cz/cz/e-knihovna/pristup-k-podani-zadosti-o-vizum-a-regulace-poctu-podanych-zadosti> >

POTOCKY-TRIPODI, Miriam. *Best Practices for social work with refugees and Immigrants*. New York: Columbia University Press. 2002. ISBN 0-231-11583-0.

POTUČEK, Martin a kol. *Průvodce krajinou priorit pro Českou republiku*. Praha: Gutenberg. 2002.

PRŮCHA, Jan. *Interkulturní psychologie*. Praha: Portál. 2004. ISBN 978-80-7367-709-1.

RADY EVROPY. *Diversity and cohesion: new challenges for the integration of immigrants and minorities*. [online]. 2000. [cit. 2015-02-13]. Dostupné z WWW: <http://www.coe.int/t/dg3/migration/archives/documentation/Series_Community_Relations/Diversity_Cohesion_en.pdf>

REDLOVÁ, Pavla. (ed.). *Východiska migračních politik. Politická a občanská participace imigrantů v České republice*. 2012 [cit. 2015-02-17]. Dostupné z WWW: <<http://www.konsorcium-nno.cz/dokumenty-ke-stazeni.html>>

SZCZEPANIKOVÁ, Alice. *Studium mezinárodní migrace: Co nabízí gender perspektiva?* [online]. 2007 [cit. 2015-02-18]. Dostupné z WWW: <<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=teorie&shw=252&lst=115> >

SZALÓ, Csaba. *Transnacionální migrace. Proměny identit, hranic a vědění o nich*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury (CDK), 2007. ISBN 978-80-7325-136-9.

THOMPSON, Neil. *Anti-discriminatory Practice (British Association of Social Workers (BASW) Practical Social Work)*. Palgrave Macmillan. 1992. ISBN 0-333-58433-3

TÓTHOVÁ, Valérie. *Kulturně kompetentní péče u vybraných minoritních skupin*. Praha: Triton. 2013. ISBN 978-80-7387-645-6.

TRBOLA, Robert, RÁKOCZYOVÁ, Miroslava (eds.). *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR I*. Brno: Barrister & Principal, 2011. ISBN 978-80-87474-19-8.

UNESCO. *Migration and inclusive societies*. [online]. c2009 - 2014. [cit. 2015-02-10]. Dostupné z www: <<http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/international-migration/>>

UNITED NATIONS. *Population Facts*. [online]. Sep. 2013, No. 2013/2. [cit. 2015-02-11]. Dostupné z WWW: <http://esa.un.org/unmigration/documents/The_number_of_international_migrants.pdf>

UNITED NATIONS . *International Migration Report 2013*. [online]. 2014. [cit. 2015-02-09]. Dostupné z WWW: <<http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/migration/migration-report-2013.shtml>>

UNESCO. *Všeobecná deklarace UNESCO o kulturní diverzitě*. [online]. c2001. [cit. 2015-02-10]. Dostupné z WWW: <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CLT/diversity/pdf/declaration_cultural_diversity_cs.pdf>

URCIN, B., DRBOHLAV, D., KUČERA, T.: Možnosti migračního řešení perspektivního úbytku a demografického stárnutí obyvatelstva České republiky. *Sociologický časopis*, 2008, roč. 44, č. 4, s. 653- 682.

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Koncepce integrace cizinců na území České republiky 2000-2015*. [online]. 1999-2015. [cit. 2015-02-13]. Dostupné z WWW: <<https://apps.odok.cz/>>

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Usnesení vlády České republiky ze dne 7. července 1999 č. 689 + 2P o Zásadách koncepce integrace cizinců na území České republiky a o přípravě a realizaci této koncepce*. [online]. 1999. [cit. 2015-02-13]. Dostupné z WWW: <http://kormoran.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/C0665259AEE14CA4C12571B6006D8A70>

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Usnesení vlády České republiky ze dne 19. ledna 2011 č. 48 o opatřeních k řízení ekonomické migrace, ochraně práv osob migrujících za prací a realizaci návratů.* [online]. 2011. [cit. 2015-02-13]. Dostupné z WWW: <
[http://kormoran.odok.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/88A15779C262A2EAC125781C0040E820/\\$FILE/48%20uv110119.0048.pdf](http://kormoran.odok.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/88A15779C262A2EAC125781C0040E820/$FILE/48%20uv110119.0048.pdf) >

Zákon č.202/2012, Sb., o mediaci.

Zákon č. 325/1995, Sb., o azylu.

Zákon č. 326/1999, Sb., o pobytu cizinců na území České republiky.